

L'implication Dans le Metier des Enseignants du Secondaire Public en Contexte Camerounais: Vers Une Typologie

Maximilien Magloire Abe Bitha¹

¹ UINVERSITE DE DOUALA - CAMEROUN

Received: 12 December 2019 Accepted: 1 January 2020 Published: 15 January 2020

6

Abstract

Based on the conceptual model of Meyer and Herscovitch (2001), this article raises the problem of employee commitment in sub-Saharan Africa and consists in highlighting the profiles of commitment that can characterize the link between public secondary school teachers and their occupation in Cameroon. In this perspective, data were collected from 475 teachers using a self-administered questionnaire from February 1 to October 30, 2017. The analysis of the data highlight four profiles of involvement of these actors, taking into account the dominant form of commitment that characterizes them.

15

Index terms— profiles; commitment to occupation; secondary school teachers; multi-criteria typology

1 L'implication Dans le Metier des Enseignants du

Secondaire Public en Contexte Camerounais: Vers Une Typologie Maximilien Magloire Abe Bitha

Résumé En s'inspirant du modèle conceptuel de Meyer et Herscovitch (2001), cet article soulève le problème de l'implication des salariés en Afrique subsaharienne et consiste à mettre en exergue les profils d'implication susceptibles de caractériser le lien qui unit les enseignants du secondaire public à leur métier au Cameroun. Issus des données collectées auprès de 475 enseignants, à l'aide d'un questionnaire auto-administré, les résultats de cette étude mettent en exergue quatre profils d'implication dans le métier de ces acteurs. A la lumière de ces résultats, qui distingue les privilégiés, les investis, des modérés et des passionnés, les préconisations managériales formulées invitent les gestionnaires publics à mettre en œuvre des politiques ou des pratiques de gestion des ressources humaines porteuses de performance afin d'attirer et de fidéliser dans l'enseignement secondaire public des individus psychologiquement attachés et potentiellement compétents.

Mots clés: profils ; implication dans le métier ; enseignants du secondaire ; typologie multicritère. Abstract-Based on the conceptual model of Meyer and Herscovitch (2001), this article highlights the problem of employee commitment in sub-Saharan Africa and consists in highlighting the profiles of commitment that can characterize the link between public secondary school teachers and their occupation in Cameroon. In this perspective, data were collected from 475 teachers using a self-administered questionnaire from February 1 to October 30, 2017. The analysis of the data highlight four profiles of involvement of these actors, taking into account the dominant form of commitment that characterizes them.

L'implication peut être définie avec Charles-Pauvers et Peyrat-Guillard (2012) comme un type particulier de lien applicable à plusieurs cibles et reflétant le dévouement volontaire et la responsabilité pour une cible. Il convient de relever que, en tant qu'attitude, l'implication des salariés est généralement appréhendée dans la littérature comme une réalité plurielle suivant le modèle tridimensionnel d'implication organisationnelle développé par Allen et Meyer (1990). Selon ce modèle, l'implication des salariés peut refléter un attachement émotionnel (implication organisationnelle affective), un sentiment d'obligation (implication organisationnelle normative), ou une perception de couts liés à un départ éventuel (Implication organisationnelle calculée). En

5 A) L'IMPLICATION DANS LE MÉTIER

44 outre, chacune de ces composantes se développe en fonction d'antécédents différents et affecte différemment les
45 comportements liés au travail (Allen et Meyer, 1990 ; ??eyer et Allen, 1991).

46 Cette conception de l'implication des salariés admet cependant des limites importantes. D'une part, on
47 observe que cette théorie tripartite de l'implication développée aux Etats-Unis est de plus en plus critiquée par
48 les recherches empiriques récentes en raison de forts chevauchements entre l'implication affective et l'implication
49 normative (Klein et al, 2012) ou de l'unicité de l'implication calculée (Meyer et al. (2012). Dans un contexte
50 collectiviste comme celui de l'Afrique et au Cameroun en particulier ??Kamdem, et Fouda, 2012), ces débats
51 prennent plus de sens parce que les attitudes et les comportements des individus portent une forte empreinte des
52 valeurs culturelles (Nkakleu et Manga, 2015). D'autre part, elle néglige le fait qu'un employé peut simultanément
53 éprouver un degré d'attachement et de dévouement à l'égard d'une cible qui soit à la fois affectif, normatif et/ou
54 calculé ??Klein, Molloy et Cooper, 2009). Si ce postulat trouve un écho favorable en contexte occidental où
55 les attitudes individuelles et les calculs coûts-bénéfices déterminent les comportements sociaux, qu'en est-il en
56 Afrique et particulièrement dans ce secteur peu étudié en gestion des ressources humaines (GRH) qu'est le secteur
57 public. Quels profils d'implication caractérisent les agents publics dans cet environnement dédié à la production
58 des services non marchands et la redistribution de la richesse nationale ? Comment optimiser la contribution de
59 ces acteurs dans un contexte de modernisation des services publics ? Telles sont les préoccupations majeures au
60 centre de cette étude.

61 En s'inspirant du cadre théorique de codification des profils d'implication des salariés de développé par Meyer
62 et Herscovitch (2001), cette étude a pour objet est de mettre en exergue les profils d'implication des agents publics
63 et particulièrement des enseignants du secondaire choisis pour de nombreuses raisons que nous présentons dans
64 la première partie. La deuxième partie aborde le cadre théorique de l'étude ; tandis que la troisième dévoile la
65 méthodologie de la recherche. Quant à la quatrième partie, elle va nous permettre de présenter et de discuter
66 des résultats ainsi que les contributions de l'étude.

67 2 II.

68 3 Le Contexte De L'étude

69 Cette étude porte sur les enseignants du secondaire public en contexte camerounais, marqué dès la fin des années
70 1980 par un vaste ensemble de mesures visant à moderniser l'administration publique. En effet, depuis un peu
71 plus de deux décennies, l'efficacité, l'efficience et la performance sont au cœur des réflexions menées dans ce
72 secteur afin de développer et d'adopter des politiques publiques qui répondent de façon appropriée aux besoins
73 des usagers (Abe, 2018). A l'instar d'autres pays en Afrique, les mutations dans la fonction publique, les finances,
74 l'administration du territoire, la santé, l'agriculture, l'éducation s'inspirent à des titres divers de référentiels issus
75 du secteur privé et traduisent expressément cette volonté de changement.

76 Dans ce contexte, les enseignants du secondaire qui représentent de nos jours 96 304 individus soit près de
77 30% des agents de l'Etat (INS, 2016) sont appelés à mettre en oeuvre un ensemble de réformes innovantes depuis
78 la reconnaissance de l'éducation comme une grande priorité nationale par la loi du 14 avril 1998. Parmi les
79 défis majeurs qui les interpellent, d'une part, ces professionnels sont appelés à mettre en oeuvre l'approche
80 par les compétences (APC) afin de doter les apprenants d'habiletés durables et applicables dans des contextes
81 variés. D'autre part, au regard de l'arrêté n° 227/18/MINESEC/IGE du 23 août 2018, ces éducateurs doivent
82 progressivement s'adapter à la réforme des programmes et des enseignements dans le second cycle.

83 Endépit de la mise en oeuvre de ces réformes, les enseignants du secondaire sont confrontés à plusieurs défis
84 en lien avec le recrutement, la formation, l'intégration et la rémunération dans ce secteur d'activités ??DSSEF,
85 2013 ??DSSEF, -2020)). Répartis dans deux sous-systèmes éducatifs, sur la base du double héritage reçu de la
86 domination anglaise et française, et face à des conditions de vie et de travail peu propices (SNAES, 2010), ces
87 professionnels ont des motivations diverses et adoptent de plus en plus des comportements de retrait (retard,
88 absentéisme, mobilité intra organisationnelle, turnover) susceptibles d'affecter significativement leur performance
89 au travail (Bahtilla, 2017).

90 Notre étude cherche donc à questionner les motivations et aspirations profondes des enseignants du secondaire
91 publicafin de caractériser le lien qui unit ces agents de l'Etat à leur métier, en suivant une approche en termes
92 de profils.

93 4 III. Cadre Conceptuel et Hypothèses De La Recherche

94 Il s'agira d'abord de mettre l'accent sur les fondements conceptuels de l'implication dans le métier ; ensuite,
95 seront spécifiées les hypothèses de cette étude.

96 5 a) L'implication dans le métier

97 L'implication dans le métier réfère généralement au lien qu'un individu entretient avec son métier. Ce construit
98 a été au centre des travaux d'Aranya, Pollock et Amernic (1981), Becker et Carper (1956), Irving, Coleman et
99 Cooper (1997), ou Blau (2003). Selon Demery-Lebrun (2006), l'intérêt de ces auteurs pour l'implication dans
100 le métier semble se justifier par le fait que, cette facette de l'implication est de plus en plus plébiscitée par les
101 salariés en raison des mutations auxquelles font face les organisations et l'instabilité des relations d'emploi.

102 Toutefois, différents vocables sont utilisés par ces acteurs pour appréhender l'implication dans le métier.
103 Ceci est illustré notamment par l'implication dans la profession (Professional commitment), l'implication dans
104 la carrière (Career commitment), ou l'implication dans le métier (Occupational commitment). Mais, comme
105 le soulignent Drucker-Godard, Fouque, Golley et Le Flanchec (2012), au-delà de la diversité terminologique
106 qui les caractérise, ces différentes expressions valorisées aussi bien par les universitaires que les praticiens des
107 organisations mettent bien l'accent sur l'implication dans le métier.

108 Les auteurs s'accordent aussi à reconnaître la diversité des fondements théoriques à la base de l'implication
109 dans le métier (Demery-Lebrun, 2006). A titre d'illustration, Meyer, Allen et Smith, 1993 envisagent l'implication
110 dans le métier comme un lien psychologique vis-à-vis du métier qui a des conséquences sur la décision de ce dernier
111 de rester ou non dans cette profession. Par contre, Becker et Carper (1956) conçoivent le lien entre l'individu
112 et son métier comme une sorte d'investissements matériels, sociaux, et de développement personnel, qui serait
113 perdu si l'individu décidait de quitter son métier. De nos jours, Carson et Carson (1995) voire ??eyer et Allen
114 (2004) tendent à considérer l'implication dans le métier comme une force motivationnelle. Dans cette perspective,
115 l'implication dans le métier traduit la motivation à travailler dans une vocation choisie.

116 Parmi ces différentes acceptations, l'approche psychologique de l'implication dans le métier développée par
117 Meyer, Allen et Smith (1993) est la plus valorisée par les études empiriques contemporaines. Pour Demery-
118 Lebrun (2006), cela semble se justifier car, cette approche offre une compréhension fine du lien qui existe entre
119 un individu et son métier. Les partisans de cette approche présentent l'implication dans le métier comme une
120 attitude qui reflète l'attachement et l'identification de l'individu vis-à-vis d'un métier particulier en tenant compte
121 de trois dimensions distinctes : une dimension affective, qui traduit l'attachement émotionnel vis-à-vis du métier
122 ; une dimension calculée, qui met en exergue les couts associés au fait de quitter le métier ; et une dimension
123 normative, qui réfère aux sentiments d'obligation des individus à rester dans le métier. Ainsi, les employés
124 caractérisés par une forte implication affective reste dans le métier parce qu'ils le désirent ; ceux qui éprouvent
125 une forte implication calculée restent parce qu'ils y sont contraints, et ceux normativement impliqués parce qu'ils
126 se sentent obligés de le faire (Meyer et al. 1993).

127 Néanmoins, plusieurs travaux contemporains militent de plus en plus en faveur d'une multi dimensionnalité
128 de l'implication calculée, si on veut l'appréhender de façon idoine. Carson et Carson (1995) suggèrent de mettre
129 l'accent sur trois grandes dimensions de l'implication calculée vis-à-vis du métier : les investissements personnels,
130 les couts émotionnels ou barrières émotionnelles, l'absence d'alternatives ou d'opportunités professionnelles. Par
131 contre, Blau (2003) recommande de saisir l'implication calculée vis-à-vis du métier en se fondant sur deux
132 aspects majeurs: les sacrifices personnels, et l'absence d'alternatives perçue. Malgré leur forte contribution à
133 l'appréhension de l'implication dans le métier et particulièrement de l'implication calculée, ces propositions sont
134 très peu appliquées sur le plan empirique de nos jours à travers le monde.

135 En somme, en mettant l'accent sur l'implication dans le métier, les chercheurs et praticiens des organisations
136 examinent l'attachement et l'indentification de l'individu à son métier. Quoique des nuances existent entre ces
137 acteurs, aussi bien du point de vue sémantique que de l'appréhension de l'implication calculée, ce construit
138 multidimensionnel offre de nos jours une compréhension fine des fondements à la base du lien spécifique qui
139 existe entre l'individu et son métier.

140 **6 b) La détermination des profils d'implication dans le métier**

141 Contrairement à l'approche centrée sur les variables, l'approche par les profils est de plus en plus présentée comme
142 un excellent moyen de comprendre la dynamique entre les trois formes d'implication identifiées par ??eyer et Allen
143 (1991) Wasti (2005) est l'une des pionnières à mener une étude empirique sur l'identification des profils et leurs
144 conséquences, en valorisant la méthode d'analyse de grappes (Cluster Analysis Method). Les résultats issus de
145 cette étude menée en Turquie, permettent de distinguer les salariés dans ce contexte en fonction de six (06) profils
146 différents. Ces profils portent des dénominations qui correspondent à la forme dominante de l'implication qui
147 les caractérise : A la lumière de ces travaux antérieurs, nous nous attendons à ce que notre échantillon constitué
148 d'enseignants du secondaire public au Cameroun soit hétérogène au regard de leur implication dans leur métier.
149 Dès lors, nous formulons les hypothèses suivantes :

150 Hypothèse 1: L'analyse typologique mettra en exergue plusieurs profils caractéristiques de l'implication dans
151 le métier des enseignants du secondaire public en contexte camerounais.

152 Hypothèse 2: Dans l'analyse de l'implication professionnelle des enseignants du secondaire public, des profils
153 hétérogènes par nature sont susceptibles de caractériser l'attachement à l'égard du métier qu'ils exercent.

154 La prise en compte de ces hypothèses nous a menés à mesurer quantitativement l'implication dans le métier
155 des enseignants du secondaire. Nous présentons ci-dessous la démarche méthodologique valorisée à cet effet.

156 IV.

157 **7 Méthodologie de la Recherche**

158 A cette étape, en revisitant les outils de collecte et d'analyse des données, il nous semble intéressant de présenter
159 au préalable les spécificités de l'échantillon.

160 8 a) L'échantillon de l'étude

161 Pour réaliser cette étude, 1200 enseignants des lycées et collèges d'enseignement secondaire public ont été sollicités
162 selon la méthode de convenance à l'aide d'un questionnaire auto-administré. Sur les cinq cent (500) questionnaires
163 qui nous ont été retournés, vingt-cinq (25) ont été écartés en raison d'un nombre élevé de données manquantes. Le
164 taux de retour est donc de 39,58% (475/1200) ; ce qui est satisfaisant en contexte camerounais, où les salariés et
165 les dirigeants sont hostiles aux enquêtes (Nkakleu et Manga, 2015). L'échantillon final de recherche se compose
166 de 475 enseignants (Annexe 1). La majorité des répondants sont des femmes (57,05%) et au moins 87,733% ont
167 un âge compris entre 25 et 45 ans.

168 9 b) La mesure de l'implication dans le métier

169 Pour mesurer l'implication dans le métier des enseignants du secondaire en contexte camerounais, nous avons fait
170 le choix d'adapter l'échelle d'implication ?? Meyer et al. (1993) à la situation de ces professionnels. Cet outil,
171 qui prend de plus en plus d'importance dans l'étude de l'implication au travail, présente l'avantage de prédire
172 l'activité professionnelle des individus, en évaluant concomitamment l'état d'identification psychologique de ces
173 derniers à l'organisation qui les emploie et à leur métier. Dans cette perspective, l'enseignant interviewé était
174 appelé à se positionner par rapport à une série d'affirmations telles que : « je suis fier (e) d'exercer ce métier », «
175 changer de métier me demanderait beaucoup de sacrifices personnels », « je n'ai pas envie de quitter mon lieu de
176 travail actuel, car je suis redétable aux personnes qui y travaillent », ou encore « mon métier mérite ma loyauté
177 ».

178 Ces items ont été évaluées à l'aide d'une échelle de Likert à cinq points, où 1 correspond à « pas du tout
179 d'accord » et 5 pour « tout à fait d'accord ». La compréhension de leurs énoncés et leur notation ont fait l'objet
180 d'un pré-test auprès de quinze (15) enseignants du secondaire (5 professeurs de lycées, 3 professeurs de collèges,
181 2 conseillers d'orientation, 3 instituteurs, et 2 vacataires), qui n'y ont relevé aucune difficulté particulière.

182 10 c) L'analyse des données

183 L'identification des profils d'implication dans le métier des enseignants de notre échantillon, a été faite en
184 valorisant une classification multicritère. D'une part, nous avons procédé à une classification hiérarchique
185 ascendante. Cette méthode permet généralement de regrouper les objets les plus proches, puis les classes les
186 plus proches, jusqu'à ce que l'on obtienne qu'un seul groupe (Joubert et Haon, 2014). Au regard de la taille de
187 notre échantillon ($n= 475$), l'analyse du dendrogramme issu de cette taxonomie s'est avérée équivoque (Annexe).
188 Toutefois, au regard de cet arbre hiérarchique, à priori quatre profils sont susceptibles de caractériser l'implication
189 dans le métier des enseignants du secondaire public en contexte camerounais. D'autre part, nous avons eu recours
190 à la classification non hiérarchique par la valorisation de la méthode des « nuées dynamiques » à l'aide du logiciel
191 SPSS version 21, afin de confirmer ou non les préconisations issues de la classification précédente. Biétry et
192 Laroche (2014) relèvent, que cette méthode permet généralement au chercheur de construire une partition de k
193 classes, en maximisant les différences entre les clusters et en minimisant la distance entre les sujets, après avoir
194 fixé le nombre de classes. Enfin, nous avons mené des entretiens avec trois (03) chefs d'établissement afin d'affiner
195 les profils identifiés.

196 V.

197 11 Résultats de la Recherche

198 La présentation des résultats et leur discussion nous a conduit à observer une démarche triaxiale. D'une part,
199 nous mettons en exergue la structure factorielle des données collectées. D'autre part, nous présentons la structure
200 typologique de l'implication dans le métier des enseignants interrogés. Enfin, la caractérisation des profils
201 identifiés est présentée.

202 12 a) La structure factorielle des données collectées

203 A l'issue de l'enquête par questionnaire autoadministré, nous avons procédé à une analyse factorielle exploratoire
204 en utilisant la méthode des composantes principales (ACP) afin de vérifier la structure factorielle de l'implication
205 dans le métier. Un score factoriel de 0,5 nous a servi de repère pour considérer qu'un item constitue une partie
206 du facteur. Après épuration, l'alpha de Crombach d'une valeur de 0,73 traduit une fiabilité satisfaisante pour
207 cette échelle de mesure constitué de six items. Au regard des résultats obtenus (Tableau 4), l'indice de mesure
208 de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin est 0,672. Cet indice montre que les corrélations entre
209 les items sont de bonne qualité. En outre, le résultat du test de spécificité de Bartlett est significatif ($p < 0,000$) et confirme que l'analyse factorielle est adéquate. D'autre part, l'examen du graphique des valeurs propres
210 (Figure ??) a confirmé cette tendance. En effet, en observant le tracé d'effondrement qui en découle, nous avons
211 remarqué que deux (02) facteurs se situent avant le changement abrupt de la pente de la rupture du coude de
212 Cattell. L'ACP effectuée sur les variables de mesure de l'implication dans le métier utilisée dans cette étude fait
213 ressortir deux facteurs que l'on retrouve couramment dans la littérature récente sur l'implication dans le métier,
214 notamment dans les travaux de ??lau (2004). Le premier facteur met en exergue l'attachement émotionnel
215 et/ou normatif des enseignants interrogés vis-à-vis de leur métier. Au regard du second facteur, qui met en

217 évidence l'implication calculée, ces professionnels tiennent compte d'un ensemble de couts afin de caractériser
218 leur attachement au métier d'enseignant.

219 **13 Source : auteur à partir des données d'enquête**

220 **14 b) La structure typologique de l'implication des enseignants 221 interrogés**

222 La structure typologique de l'implication dans le métier retenue dans cette étude est issue d'une analyse de
223 classification par la méthode des nuées dynamiques. En fixant le nombre de classes à sept (7) puis à six (6) ou
224 cinq (5), au moins une des classes obtenues comportait un nombre d'observations en deçà du seuil statistique de
225 10% de l'effectif total préconisé par Evrard, Pras et Roux ??2003). Par contre, en fixant le nombre de classe
226 à quatre (4), cette classification s'est révélée conforme aux exigences de taille et de pertinence théorique. Nous
227 avons donc retenu la solution à quatre classes. Ces différentes classes sont présentées ci-dessous (Tableau 4). Une
228 analyse de ce tableau amène à constater que la classe 4 est la plus représentée avec 194 enseignants soit 43,843%
229 de l'échantillon. Elle est suivie respectivement par les classes 2 (26,684%), 3 (14,947%), et 1 (14,526%). Par
230 ailleurs, les classes 2 et 4 regroupent près de 70, 527% des enseignants interrogés au cours de cette recherche.
231 Au regard de ces résultats, plusieurs profils sont susceptibles de caractériser l'implication dans le métier des
232 enseignants du secondaire en contexte camerounais. De ce fait, l'hypothèse1, selon laquelle l'analyse typologique
233 mettra en exergue plusieurs profils d'implication dans le métier, est validée.

234 **15 i. Caractéristiques des profils identifiés**

235 Au regard du graphique ci-dessous (Figure 2), on observe que l'attachement des enseignants du secondaire à leur
236 métier varie en fonction du profil considéré.

237 **16 Source : auteur à partir des données d'enquête**

238 **17 Source : auteur à partir des données d'enquête**

239 Les mobiles à la base de ces profils permettent ainsi de relever que ceux-ci diffèrent de façon substantielle les uns
240 des autres par leur nature. Au regard de ces résultats, l'hypothèse 2 est significative.

241 **18 a) Discussion**

242 Nous présentons ci-dessous, la contribution de cette recherche. Par ailleurs, les limites et perspectives de
243 recherches sont soulignées.

244 **19 i. Contribution de l'étude**

245 La contribution de cette recherche peut être appréciée du point de vue méthodologique, d'une part, et dans une
246 optique managériale, d'autre part. Sur le plan méthodologique, les résultats de cette étude ont permis de tester
247 et de valider dans le contexte africain et camerounais en particulier le cadre théorique de codification des profils
248 d'implication des salariés développé par Meyer et Herscovitch (2001). De ce fait, une première contribution de
249 cette étude a trait à la généralisation de la typologie des profils d'implication en dehors de l'Occident et de l'Asie.
250 En outre, elle participe à la réflexion sur l'utilisation de diverses approches dans l'examen de l'implication du
251 personnel.

252 Dans une perspective managériale, les résultats de cette étude permettent de connaître et de comprendre
253 les motivations profondes qui guident le choix du métier d'enseignant du secondaire public au Cameroun. Par
254 ailleurs, les résultats obtenus montrent que trois profils sur quatre identifiés dans cette étude se rapprochent des
255 profils identifiés dans les travaux antérieurs, notamment celui de Tsoumbris et Xenikou (2010) ou Morin et al.
256 (2015). Mais, contrairement à ces études, nous ne distinguons pas de profils « non impliqué ». Une explication
257 plausible de l'absence de ce profil dans cette étude relèverait du fait que, l'enseignement est un métier qui exige
258 de ceux qui l'exercent un engagement qui soit à la fois psychologique et physique (Abe, 2018). En outre, nous
259 n'avons pas trouvé de profil « calculé dominant », car cette étude est menée en Afrique où les valeurs culturelles
260 déterminent fortement les attitudes et les comportements des individus en contexte de travail (Apitsa et Amine,
261 2014).

262 **20 ii. Limites et perspectives de recherche**

263 Al'issue de cette étude, deux limites majeures peuvent être soulignées. La première relève du choix effectué pour
264 mesurer l'implication dans le métier des enseignants du secondaire public au Cameroun. En effet, l'implication
265 est mesurée dans cette étude comme un construit multidimensionnel qui met l'accent sur le métier. Toutefois,
266 des études fondées sur les préconisations théoriques de Meyer et Herscovitch (2001) soulignent de plus en plus
267 la nécessité d'étudier l'implication en contexte de travail par la valorisation de plusieurs cibles d'implication. La
268 seconde limite a trait à l'analyse des données. En effet, les résultats de cette étude sont obtenus à l'aide de
269 méthodes de classification qui reposent sur la seule subjectivité des chercheurs. De ce fait, les recherches futures

22 CONCLUSION

270 sont appelées à mettre en valeur des techniques avancées de classification qui permettent de nos jours d'aboutir
271 à des résultats encore plus probants, à l'instar de l'analyse des profils latents.

21 VI.

22 Conclusion

274 L'objet de cette recherche était de mettre en exergue les profils caractéristiques de l'implication au Annexe 2:
Arbre hiérarchique des données de la recherche ¹

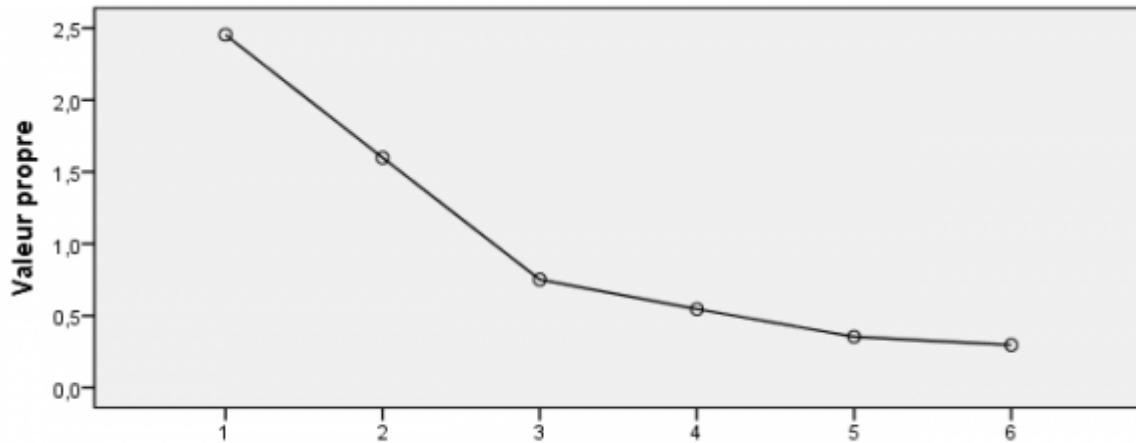
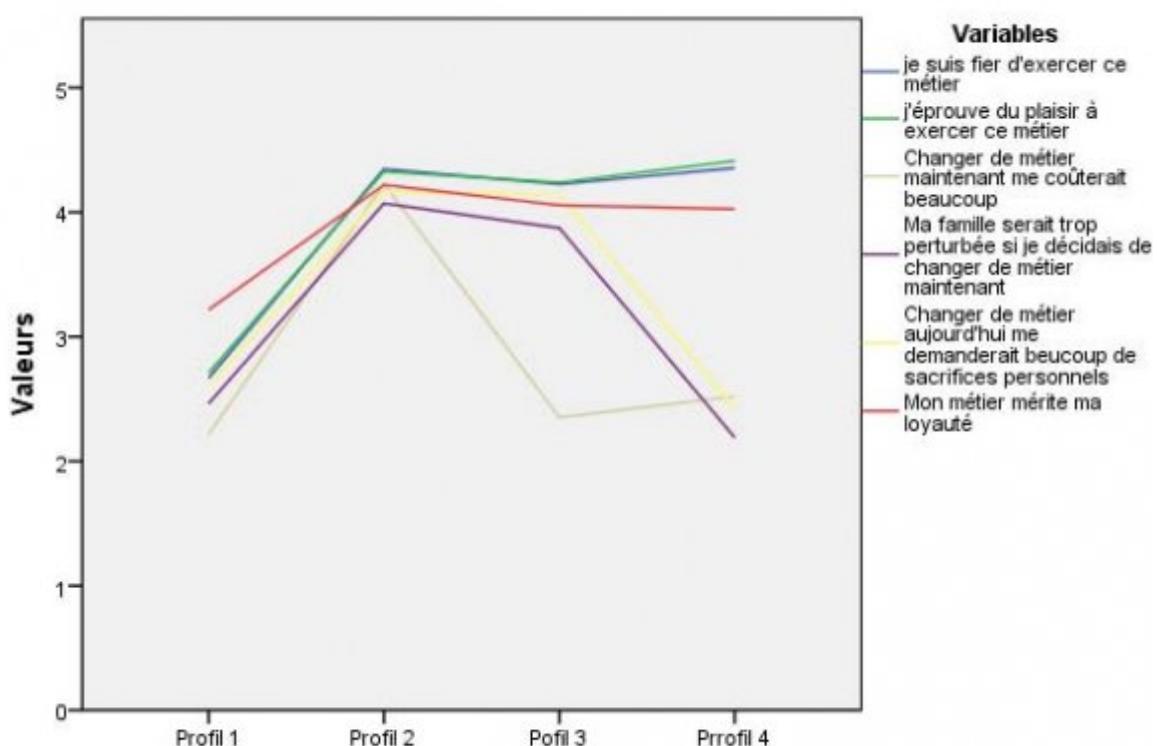


Figure 1:

275



13

Figure 2: Figure 1 :ATableau 3 :

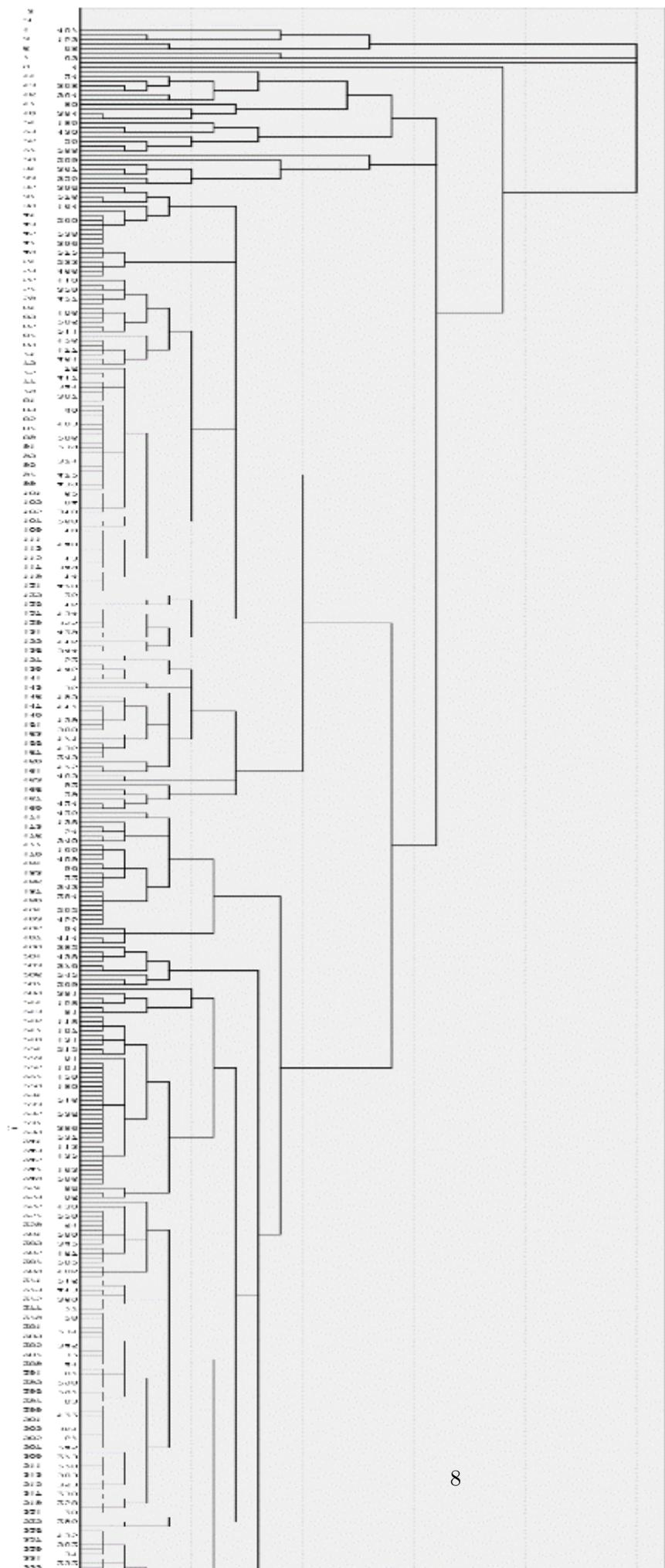


Figure 4:

4

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage	0,672
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximatif ddl. Signification
	15
	0,000

Source : auteur à partir des données d'enquête

Par ailleurs, afin d'extraire le nombre de facteurs appropriés pour notre échelle, d'une part, nous avons examiné le tableau de la variance totale expliquée (Tableau 2). Celui-ci montre que deux (02) composantes

Tableau 2: Variance Totale expliquée

Composantes

	Total	Valeurs propres initiales	% de la variance	% cumulé
1	2,453	40,882	40,882	
2	1,598	26,640	67,522	
3	0,752	12,526	80,049	
4	0,546	9,099	89,147	
5	0,354	5,908	95,055	
6	0,297	4,945	100,000	

[Note: Source : auteur à partir des données d'enquête]

Figure 5: Tableau 4 :

4

Classes	1	2	3	4
Effectif	69	141	71	194
Pourcentage	14,526%	26,684%	14,947%	43,843% 100

Source : auteur à partir des données d'enquête

Figure 6: Tableau 4 :

22 CONCLUSION

Year 2020	Year 2020	Profils	Privilégiés	35-45	45-55	Plus de 55 ans	Ncien neté dans le métier	4-6	7-9	10-12	13-15
		Dénom- i- na- tion									
48 50											
Volume XX Is- sue I Version I											
Volume XX Is- sue I Version I											
() A ()											
Global Journal of Management and Business Research Global Journal of Management and Business Research		1. 2. 3.									
			Enre	Hommes	204	271	20	42,95			
			Femmes	Atut	100	313	5	57,05			
			hiérarchique	Institu- teur	39	2	3	4,21			
			Professeur de	Professeur de	27	114	61	21,05			
			collèges	Professeur	252	Effec- tif		65,89			
			de lycées	Conseillers				1,052			
			d'orientation	Autres				8,21	0,4		
			(vacataires)	Iveau				0,6	3,2		
			d'éducation	CEP				5,7	24,4		
			BEPC/CAP	BAC				12,8	53,1		
			BAC + 2	BAC + 3				Pourcent-			
			BAC + 4	Variables				age			
			BAC + 5					0,2			
			Doctorat								
		4.	Ge	Moins de 25 ans	10	238	169	2,105			
				25-35			52		50,105		
									35,578		
										10,947	
											travail des agents publics, en prenant c
©											
2020											
Global											
Jour- nals											

[Note: A enseignants du secondaire. LA © 2020 Global Journals 23.]

Figure 7:

-
- 276 [Charles-Pauvers and Peyrat-Guillard ()] , B Charles-Pauvers , D Peyrat-Guillard . 2012.
- 277 [Meyer and Morin ()] ‘A personcentered approach to commitment research : Theory, research, and methodology’. J P Meyer , A J S Morin . *Journal of Organizational Behavior* 2016. 37 p. .
- 278 [Kabins et al. ()] ‘A profile of profiles: A meta-analysis of the nomological net of commitment profiles’ A Kabins , X Xu , M Bergman , C Berry , V Willson . *Journal of Applied Psychology* 2016. 101 p. .
- 281 [Aranya et al. ()] ‘An examination of professional commitment in public accounting, Accounting’. N Aranya , J Pollock , J Amernic . *Organizations & Society* 1981. 6 p. 271.
- 283 [Annexe 1: Caractéristiques sociodémographiques des répondants] Annexe 1: Caractéristiques sociodémographiques des répondants,
- 285 [Kam et al. ()] ‘Are commitment profiles stable and predictable? A latent transition analysis’. C Kam , A J S Morin , J P Meyer , L Topolnytsky . *Journal of Management* 2016. 42 p. .
- 287 [Blau ()] ‘Can a four-dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave one’s occupation’. G Blau . *Career Development International* 2009. 14 (2) p. .
- 289 [Jolibert and Haon ()] *Choisir parmi les méthodes exploratoires, in Méthodologie de la recherche en sciences de gestion. Réussir son mémoire ou sa thèse, sous la direction de Gavard-Perret et al, 2 ème édition*, A Jolibert , C Haon . 2012. Pearson France.
- 292 [Meyer and Herscovitch ()] ‘Commitment in the workplace. Toward a general model’. J P Meyer , L Herscovitch . 10.1016/S1053-4822(00). [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)Human Resource Management Review](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(00)Human Resource Management Review) 2001. 11 p. 53.
- 295 [Wasti ()] ‘Commitment profiles : combinaisons of organizational commitment forms and job outcomes’. S A Wasti . 10.1177/014920206316643166. <http://dx.doi.org/10.1016/j.vb.2004.07.002> *Journal of Vocational Behavior* 2005. 67 p. .
- 298 [Tsoubris and Xenikou ()] ‘Commitment profiles : The configural effects of the forms and foci of commitment on work outcomes’. P Tsoubris , A Xenikou . 10.1016/j.vb.2010.07.006. <http://dx.doi.org/10.1016/j.vb.2010.07.006> *Journal of Vocational Behavior* 2010. 77 p. .
- 301 [Stanley et al. ()] ‘Commitment profiles and employee turnover’. D J Stanley , C Vandenberghe , R Vandenberg , K Bentein . *Journal of Vocational Behavior* 2013. 82 p. .
- 303 [Meyer et al. ()] ‘Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization’. J P Meyer , N J Allen , C A Smith . *Journal of Applied Psychology* 1993. 78 p. .
- 305 [Carson and Carson ()] ‘Development and construct validation of a career entrenchment measure’. K D Carson , P P Carson . *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 1995. 68 p. 301.
- 307 [Meyer et al. ()] ‘Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model’. J P Meyer , T E Becker , C Vandenberghe . *The Journal of Applied Psychology* 2004. 89 p. .
- 309 [Meyer et al. ()] ‘Employee commitment in context : The nature and implications of commitment profiles’. J P Meyer , L J Stanley , N M Parfyonova . *Journal of Vocational Behavior* 2012. 88 p. .
- 311 [Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM4) : Rapport des études thématiques ()] *Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM4) : Rapport des études thématiques*, 2016. Institut National de la Statistique
- 314 [Enquête su les conditions de travail des enseignants du secondaire dans la région de l’Ouest, Novembre-Décembre ()] *Enquête su les conditions de travail des enseignants du secondaire dans la région de l’Ouest, Novembre-Décembre*, 10.1016/j.vb.2010.07.006. 2010. 2010. (Syndicat autonome des enseignants du secondaire)
- 317 [Kamdem and Fouada ()] ‘Faits et méfaits de l’ethnicité dans les pratiques managériales en Afrique’. E Kamdem , O M Fouada . *Gestion* 2007. 2000. 4 (1) p. .
- 319 [Irving et al. ()] ‘Further assesments of a three-component model of occupational commitment : generalizability and differences across occupations’. P G Irving , D F Coleman , C L Cooper . *Journal of Applied Psychology* 1997. 82 p. .
- 322 [Apitsa ()] ‘L’ethnicité, un levier d’action pertinent du management interculturel des ressources humaines ?’. S M Apitsa . *Management & Avenir* 2014. 2014/4, n°70. p. .
- 324 [L’implication (ou l’engagement) au travail : Quoi de neuf ? Actes du XXIIIème Congrès de l’AGRH]
- 325 ‘L’implication (ou l’engagement) au travail : Quoi de neuf ?’. *Actes du XXIIIème Congrès de l’AGRH*, (s du XXIIIème Congrès de l’AGRHNancy)
- 327 [Nkakleu and Manga ()] *L’implication organisationnelle des personnels-cadres dans les PME : le rôle de la tontine d’entreprise en contexte camerounais*, R Nkakleu , B Manga . 10.7202/1035418ar. <https://doi.org/10.7202/1035418ar> 2015. 28 p. . (Revue internationale P.M.E.)
- 330 [Xu and Payne ()] ‘Predicting retention duration from organizational commitment profile transitions’. X Xu , S C Payne . 10.1177/0149. <https://doi.org/10.1177/0149> *Journal of Management* 2018. 44 (5) p. .

22 CONCLUSION

- 332 [Morin et al. ()] ‘Profiles of dual commitment to the occupations and organisations : relations to well-being and
333 turnover intentions’. A J S Morin , J P Meyer , D Mcineney , H W Marsh , F A GanoticeJr . 10.7202/1035418ar.
334 *Asia Pacific Journal of Management* 2015.
- 335 [Bitha ()] *Profils d’implication et performance au travail des agents publics au Cameroun : cas des enseignants du secondaire*, Abe Bitha , M . 2018. p. 358. Ecole des Sciences Sociales et Humaines, Université de Douala
336 (Thèse de doctorat)
- 338 [Demery-Lebrun ()] ‘Quelle opérationnalisation de l’implication pour concilier théories de la motivation et
339 théories de l’implication ? Réflexion en faveur d’une nouvelle échelle de mesure de l’implication dans le
340 métier’. M Demery-Lebrun . *IAE de Lille et Reims Management* 2006. 2010. 12. (Actes du XVII e congrès de
341 l’AGRH -Le travail au coeur de la GRH. Document de stratégie du secteur de l’éducation et de la formation
342 (DSSEF)
- 343 [Klein et al. ()] ‘Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct : Revisiting assumptions and removing confounds’. H J Klein , J C Molloy , C T Brinsfield . *Academy of Management Review*
344 2012. 37 p. .
- 346 [Blau ()] ‘Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment’. G Blau . *Journal of Occupational
347 & Organizational Psychology* 2003. 76 p. .
- 348 [The challenge of teacher shortage and quality: have we succeed in getting enough quality teachers in classroom? Education for
349 ‘The challenge of teacher shortage and quality: have we succeed in getting enough quality teachers in
350 classroom? Education for All Global Monitoring Repot Policy Paper 19’. Unesco 2015. Unesco.
- 351 [Becker and Carper ()] ‘The elements of identification with an occupation’. H S Becker , J Carper . *American
352 Sociology Review* 1956. 21 (3) p. .
- 353 [Bahtilla ()] ‘The impact of working conditions on teacher attrition in secondary schools in the South West region
354 of Cameroon’. M Bahtilla . *Internal Journal of Education and Research* 2017. 5 (6) p. .
- 355 [Onn et al. ()] ‘The importance of organizational citizenship behavior in malasian education’. C Y Onn , J N
356 Yunus , H B Yusof . *Research in Business and Social Sciences* 2016. 6 p. .
- 357 [Allen and Meyer ()] ‘The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment
358 to organization’. N J Allen , J P Meyer . *Journal of Occupational Psychology* 1990. 63 p. .
- 359 [Evans and Yuan ()] *The working conditions of teachers in low-and middle-income countries, Study prepared as
360 a background paper for the world Bank’s 2018 world development report ”Realizing the promise of education
361 for development*, D K Evans , F Yuan . 2018. p. 30.