



La gratuité de l'enseignement en République Démocratique du Congo : entre expansion de l'accès et crise de comportement des enseignants

KANAKANA KANDALA Blaise, FAKA NZAMAKWEN Kelvin, MUBIALA KATALA Anicet

UNIVERSITE DE KINSHASA

Résumé : L'instauration de la gratuité de l'enseignement primaire en République Démocratique du Congo constitue l'une des réformes éducatives majeures de ces dernières années. Cette mesure visait principalement à garantir l'accès universel à l'éducation de base et à réduire les inégalités scolaires. Si elle a permis une augmentation significative du nombre d'élèves inscrits, elle a également engendré des transformations profondes dans le fonctionnement des établissements scolaires. Ces changements ont particulièrement affecté les conditions de travail des enseignants. Dans ce contexte, cette étude analyse les effets de l'instauration de la gratuité de l'enseignement primaire en République Démocratique du Congo sur la motivation et le comportement organisationnel des enseignants. À travers une approche quantitative fondée sur l'analyse des perceptions des enseignants, les résultats révèlent une insatisfaction majoritaire vis-à-vis de la réforme. Les répondants estiment que la gratuité n'a pas apporté de changement positif dans leurs conditions de travail et la considèrent comme un événement perturbateur. Bien que l'augmentation du nombre d'élèves scolarisés soit reconnue comme l'effet majeur de la réforme, cette expansion s'est accompagnée d'une surcharge de travail, d'une dégradation des conditions d'enseignement et d'un sentiment de démotivation.

L'étude met également en évidence une proportion importante d'enseignants exprimant un désengagement professionnel, certains envisageant même un changement de carrière. Par ailleurs, les analyses statistiques montrent l'existence de liens significatifs entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants, ainsi qu'entre cette appréciation et leur niveau de motivation. De même, une relation très significative est observée entre la perception de la gratuité comme facteur perturbateur et l'adoption de comportements organisationnels négatifs.

Ces résultats suggèrent que si la gratuité a favorisé l'accès à l'éducation, son efficacité globale demeure conditionnée par l'amélioration des conditions de travail des enseignants, le renforcement de la formation continue et une meilleure prise en compte de la motivation professionnelle dans la mise en œuvre des politiques éducatives.

Mots-clés : Gratuité de l'enseignement - comportement organisationnelle – enseignants.

Abstract: The introduction of free primary education in the Democratic Republic of Congo constitutes one of the major educational reforms of recent years. This measure aimed primarily to guarantee universal access to basic education and to reduce educational inequalities. While it has led to a significant increase in the number of enrolled students, it has also brought about profound transformations in the functioning of schools. These changes have particularly affected teachers' working conditions. In this context, this study analyzes the effects of the introduction of free primary education in the Democratic Republic of Congo on teachers' motivation and organizational behavior. Through a quantitative approach based on the analysis of teachers' perceptions, the

results reveal widespread dissatisfaction with the reform. Respondents believe that free education has not brought about any positive change in their working conditions and consider it a disruptive event although the increase in the number of students enrolled is recognized as the major effect of the reform, this expansion has been accompanied by an increased workload, a deterioration of teaching conditions, and a feeling of demotivation.

The study also highlights a significant proportion of teachers expressing professional disengagement, with some even considering a career change. Furthermore, statistical analyses show significant links between the appreciation of the change brought about by free education and teachers' organizational behavior, as well as between this appreciation and their level of motivation. Similarly, a highly significant relationship is observed between the perception of free education as a disruptive factor and the adoption of negative organizational behaviors.

These results suggest that while free education has promoted access to education, its overall effectiveness remains contingent on improving teachers' working conditions, strengthening continuing professional development, and better consideration of professional motivation in the implementation of educational policies.

Keywords: Free education, organizational behavior, teachers.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.18756143>

1 Introduction

Quelques années auparavant, la rentrée scolaire était souvent source d'angoisse pour les parents, les enseignants et l'État, eu égard aux nombreuses tensions observées durant cette période. Les parents faisaient face à d'importantes dépenses liées à la scolarisation de leurs enfants : achat des fournitures scolaires, paiement des frais exigés par les établissements, sans oublier la contribution à la prise en charge des enseignants. Or, dans des pays comme la République Démocratique du Congo, une grande partie des ménages ne dispose pas de ressources financières suffisantes pour assumer ces charges, dans un contexte marqué par la précarité économique et la faiblesse du pouvoir d'achat.

De leur côté, les enseignants revendiquaient régulièrement de meilleures conditions de travail ainsi qu'une prise en charge effective par l'État. Ce dernier, pour sa part, invoquait l'insuffisance des moyens budgétaires pour répondre favorablement aux revendications sociales. À cela s'ajoute le déséquilibre persistant entre l'offre et la demande éducatives : le nombre d'établissements, d'enseignants qualifiés et d'infrastructures adéquates demeure souvent insuffisant face à la croissance démographique et à l'augmentation continue des besoins en scolarisation. Dans ce contexte, inscrire un enfant à l'école devenait de plus en plus coûteux pour les familles et représentait également un défi financier pour l'État. À plusieurs reprises, notamment à l'approche de la rentrée scolaire, ces difficultés ont entraîné des mouvements de grève et des perturbations du calendrier académique.

Sur le plan international, la Conférence mondiale sur l'Éducation pour tous (EPT), tenue à Jomtien (Thaïlande) en 1990, a défini les grandes orientations en faveur de l'accès universel à l'éducation de base. Elle a été suivie du Forum mondial de l'éducation organisé à Dakar (Sénégal) en avril 2000, au cours duquel les États participants se sont engagés à faire de l'éducation pour tous une réalité d'ici 2015. Cet engagement impliquait notamment de rendre l'enseignement primaire obligatoire et gratuit, conformément aux instruments juridiques internationaux, aux constitutions nationales et aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

Bien que la République Démocratique du Congo ait adhéré à ces engagements internationaux, la mise en œuvre effective de la gratuité de l'enseignement primaire a été progressive et confrontée à de nombreux obstacles structurels. Les premières initiatives concrètes remontent aux années 2000, mais leur application est restée limitée en raison des contraintes économiques, de l'instabilité institutionnelle et de la faiblesse des mécanismes de financement public. La mise en œuvre de la gratuité s'est heurtée à des problèmes organisationnels, logistiques et budgétaires, certains acteurs la percevant comme une charge supplémentaire difficilement soutenable, tandis que d'autres y voyaient une nécessité sociale impérieuse pour alléger le fardeau des ménages vivant majoritairement sous le seuil de pauvreté.

Aujourd'hui, avec l'affirmation politique renouvelée de la gratuité de l'enseignement primaire dans les écoles publiques, l'accès à l'éducation s'est considérablement élargi. Toutefois, cette avancée quantitative soulève de nouveaux défis qualitatifs. L'augmentation rapide des effectifs scolaires exerce une pression accrue sur les infrastructures, les équipements didactiques et le personnel enseignant. Elle pose également la question de la qualité des apprentissages, de la gouvernance scolaire, de la planification des ressources humaines et du financement durable du système éducatif. Ainsi, si la gratuité représente un progrès social majeur en matière d'équité et d'inclusion, son efficacité dépend désormais de la capacité de l'État à renforcer simultanément la qualité, l'encadrement pédagogique et les conditions professionnelles des enseignants.

2 Cadre théorique de l'étude

2.1. La gratuité de l'enseignement

2.1.1. Fondements conceptuels et juridiques de la gratuité de l'enseignement

La gratuité de l'enseignement repose sur le principe selon lequel l'éducation constitue un droit fondamental de l'être humain. Ce principe est consacré par plusieurs instruments juridiques internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme (ONU, 1948) et la Convention relative aux droits de l'enfant (ONU, 1989), qui stipulent que l'enseignement primaire doit être obligatoire et gratuit.

En République Démocratique du Congo, la gratuité de l'enseignement de base est inscrite dans la Constitution de 2006 (article 43), qui reconnaît le droit à l'éducation et engage l'État à en assurer l'accessibilité. La mise en œuvre effective de cette gratuité à partir de 2019 s'inscrit donc dans un cadre légal visant à renforcer l'équité sociale et l'accès universel à l'éducation.

2.1.2. Objectifs et enjeux de la gratuité de l'enseignement

La gratuité de l'enseignement poursuit plusieurs objectifs majeurs, notamment l'augmentation du taux de scolarisation, la réduction des inégalités sociales et régionales, ainsi que la promotion du développement humain durable (UNESCO, 2015). Elle vise également à alléger la charge financière des ménages, en particulier dans les contextes de pauvreté.

Cependant, au-delà de ces objectifs sociaux, la gratuité soulève des enjeux organisationnels et institutionnels importants. Lewin (2009) souligne que toute politique d'expansion rapide du système éducatif doit être accompagnée d'un renforcement des capacités organisationnelles, sans quoi elle risque d'affecter la qualité de l'enseignement et le bien-être des enseignants.

2.1.3. Effets de la gratuité de l'enseignement sur le fonctionnement des écoles

Plusieurs études empiriques montrent que la gratuité de l'enseignement entraîne une augmentation significative des effectifs scolaires, ce qui constitue son principal effet positif (UNICEF, 2020). Toutefois, cette augmentation exerce une pression considérable sur les infrastructures scolaires, les ressources pédagogiques et le personnel enseignant.

Dans les pays d'Afrique subsaharienne, la gratuité a souvent été associée à la surcharge des classes, à l'augmentation de la charge de travail des enseignants et à une détérioration du climat scolaire lorsque les moyens financiers et humains n'ont pas suivi (Nishimura & Yamano, 2013 ; World Bank, 2021).

2.1.4. Gratuité de l'enseignement et conditions de travail des enseignants

La mise en œuvre de la gratuité de l'enseignement a un impact direct sur les conditions de travail des enseignants. L'augmentation du nombre d'élèves, combinée à l'insuffisance des infrastructures et à la stagnation des rémunérations, contribue à un sentiment de surcharge et de frustration professionnelle (Bennell & Akyeampong, 2007).

Selon Herzberg (1966), lorsque les facteurs d'hygiène tels que le salaire, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi sont déficients, ils deviennent des sources majeures d'insatisfaction et de démotivation, ce qui peut influencer négativement l'engagement organisationnel des enseignants.

2.2. Le comportement organisationnel et l'engagement organisationnel

2.2.1. Notion de comportement organisationnel

Le comportement organisationnel désigne l'ensemble des attitudes, des conduites et des interactions des individus au sein d'une organisation. Robbins et Judge (2018) le définissent comme l'étude de l'impact des individus, des groupes et des structures sur le comportement au travail, dans le but d'améliorer l'efficacité organisationnelle. Dans le milieu scolaire, le comportement organisationnel des enseignants se manifeste à travers leur implication pédagogique, leur respect des normes institutionnelles, leur collaboration avec les collègues et leur attachement à l'établissement.

2.2.2. Les théories et modèles explicatifs de l'engagement organisationnel

2.2.2.1. La théorie de l'échange social

La théorie de l'échange social, développée par Blau (1964), postule que les relations entre l'individu et l'organisation reposent sur un principe de réciprocité. Lorsque les enseignants perçoivent que l'organisation leur offre un soutien adéquat (rémunération, reconnaissance, conditions de travail), ils développent un engagement organisationnel élevé.

À l'inverse, lorsque l'échange est perçu comme déséquilibré, les enseignants peuvent adopter des comportements organisationnels négatifs, tels que le désengagement, la baisse de performance ou l'intention de quitter la profession.

2.2.2.2. Le modèle tridimensionnel de l'engagement organisationnel de Meyer et Allen

Meyer et Allen (1991, 1997) proposent un modèle largement reconnu qui distingue trois formes d'engagement organisationnel :

- L'engagement affectif, qui correspond à l'attachement émotionnel de l'enseignant à son établissement ;
- L'engagement de continuité, fondé sur les coûts perçus associés au départ de l'organisation ;
- L'engagement normatif, basé sur le sentiment d'obligation morale de rester dans l'organisation.

Ce modèle est particulièrement pertinent dans le contexte éducatif, car il permet d'expliquer pourquoi certains enseignants restent dans la profession malgré une insatisfaction élevée.

2.2.2.3. La théorie de la motivation et de l'engagement au travail

La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2000) soutient que l'engagement organisationnel est favorisé lorsque les besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale sont satisfaits. Dans le contexte scolaire, une réforme telle que la gratuité, si elle réduit l'autonomie et la reconnaissance des enseignants, peut affecter négativement leur engagement.

2.2.2.4. Le modèle du soutien organisationnel perçu

Le modèle du soutien organisationnel perçu, développé par Eisenberger et al. (1986), postule que les employés développent un engagement organisationnel fort lorsqu'ils estiment que l'organisation valorise leurs contributions et se soucie de leur bien-être.

Dans la présente étude, la perception de l'absence de soutien institutionnel lié à la mise en œuvre de la gratuité pourrait expliquer la baisse de l'engagement organisationnel observée chez les enseignants.

2.2.2.5. Le modèle du stress professionnel et de l'épuisement

Maslach et Leiter (1997) expliquent que la surcharge de travail et le manque de reconnaissance conduisent à l'épuisement professionnel, lequel affecte directement l'engagement organisationnel. Dans le cadre de la gratuité de l'enseignement, l'augmentation des effectifs sans ressources suffisantes constitue un facteur majeur de stress professionnel chez les enseignants.

3 Méthodologie

Dans toute recherche scientifique, le choix d'une méthode d'échantillonnage appropriée constitue une étape essentielle du processus méthodologique. Dans le cadre de cette étude, nous avons adopté une approche par enquête, appuyée par l'administration d'un questionnaire auprès des enseignants du primaire de la sous-province éducationnelle de Mateko. La population d'étude est constituée de l'ensemble des enseignants exerçant dans les écoles primaires publiques de cette entité.

À partir de cette population, nous avons constitué un échantillon non probabiliste de type occasionnel. Ce mode d'échantillonnage a consisté à interroger les enseignants disponibles et disposés à participer à l'enquête au moment de la collecte des données, en tenant compte des réalités du terrain.

La collecte des données a été réalisée au moyen d'un questionnaire, utilisé comme principal instrument de recherche. Celui-ci a été administré directement aux enseignants des écoles primaires publiques de la sous-province éducationnelle de Mateko. Il comportait des questions fermées, destinées à faciliter le traitement statistique des données, ainsi que des questions ouvertes permettant de recueillir des avis et des explications complémentaires.

L'étude a porté sur un échantillon de 80 enseignants. Les participants ont été retenus sur la base de leur disponibilité et de leur consentement à prendre part à l'enquête.

En ce qui concerne les caractéristiques des répondants, 75 % sont de sexe masculin, contre 25 % de sexe féminin. S'agissant de l'ancienneté professionnelle, 15 % des enseignants ont moins de trois ans d'expérience, 36 % comptent entre trois et six ans d'ancienneté, tandis que 49 % exercent depuis au moins sept ans. Tables

4 Résultats

4.1. Présentation globale des résultats

Cette section a pour objectif de présenter et d'interpréter les résultats issus de l'étude. Les données analysées proviennent des réponses recueillies à partir du questionnaire administré aux participants. La présentation des résultats suit l'ordre des différentes questions figurant dans le questionnaire d'enquête, afin d'assurer une lecture structurée et cohérente des informations collectées.

Question 1 : l'avènement de la gratuité de l'enseignement a apporté un changement positif dans votre travail. Etes-vous :

Tableau I. Appréciation de l'avènement de la gratuité

Réactions	<i>f</i>	%
D'accord	23	28,7
Pas d'accord	51	63,8
Neutre	6	7,5
Total	80	100

Les données présentées dans ce tableau indiquent que 51 sujets, soit 63,8 % des répondants, estiment que la gratuité de l'enseignement n'a apporté aucun changement positif dans l'exercice de leur travail. Au contraire, ils soutiennent que cette mesure a contribué à détériorer davantage leurs conditions de vie quotidiennes. Ce constat est préoccupant, dans la mesure où il laisse apparaître une érosion progressive de la motivation professionnelle chez une majorité d'enseignants.

Par ailleurs, 28,7 % des répondants déclarent que la gratuité a effectivement entraîné un changement positif dans leur travail. Selon eux, cette réforme a permis de réduire certaines tracasseries et frustrations liées à la prise en charge des enseignants par les parents, notamment la perception de contributions informelles telles que les dîmes, les aides occasionnelles ou d'autres pratiques observées dans certains modes de gestion antérieurs.

Enfin, 7,5 % des enseignants ont adopté une position neutre, estimant ne pas percevoir d'impact significatif de la gratuité sur leur activité professionnelle.

Question n°2 : selon vous, la gratuité de l'enseignement est-il un avènement perturbateur ?

Tableau II. Opinions des sujets sur le caractère perturbateur de la gratuité de l'enseignement.

Réactions	<i>f</i>	%
Oui	58	72,5
Non	22	27,5
Total	80	100

Les données présentées dans ce tableau révèlent que la grande majorité des sujets interrogés, soit 72,5 %, considèrent la gratuité de l'enseignement comme un événement perturbateur. Ce résultat laisse entendre que cette réforme a eu des répercussions notables sur le personnel enseignant, tant sur le plan professionnel que sur les plans psychologique et organisationnel. La perception de perturbation peut ainsi être associée à des changements brusques dans les conditions de travail, à l'augmentation des effectifs scolaires ou encore à l'adaptation à un nouveau mode de gestion.

En revanche, 27,5 % des répondants estiment que la gratuité n'a engendré aucune perturbation. Selon eux, cette mesure constitue un processus normal, dans la mesure où elle était prévue depuis plusieurs décennies dans les textes légaux et les engagements internationaux, même si sa mise en œuvre effective avait longtemps tardé.

Question n°3 : Décrivez votre comportement actuel vis-à-vis de la formation que vous donnez aux élèves.

Tableau III. Comportement des enseignants

Réactions	<i>f</i>	%
Irrégularité, désengagement aux activités scolaires.	9	11,3
Ostracisme des travaux à domicile	16	20
Non dispensation de toutes les leçons	32	40
Respecte des normes de l'école comme avant la gratuité	23	28,7
Total	80	100

Les données de ce tableau indiquent que 57 sujets, soit 60 % des répondants, adoptent un comportement organisationnel négatif. Certains précisent que, bien qu'ils soient physiquement présents en classe, ils n'enseignent pas l'ensemble des leçons ou ne couvrent pas l'intégralité des matières prévues (40 %). D'autres déclarent ne plus donner de devoirs à domicile (20 %). Enfin, une proportion plus réduite des enseignants (11,3 %) reconnaît une certaine irrégularité dans leur présence ainsi qu'un désengagement vis-à-vis des activités scolaires.

À l'inverse, 23 sujets, soit 28,7 % des répondants, affirment adopter un comportement organisationnel positif. Ceux-ci déclarent accomplir normalement leur travail, respecter les règles pédagogiques et se conformer aux exigences professionnelles.

Question n° 4 : Pensez-vous que la gratuité a réduit tant soit peu votre motivation au travail

Tableau IV. Influence de la gratuité sur la motivation des enseignants

Réactions	<i>f</i>	%
Oui	60	75
Non	20	25
Total	80	100

Les données présentées dans le tableau indiquent que 75 % des participants estiment que la gratuité de l'enseignement exerce une influence sur leur motivation. En effet, cette mesure a supprimé la prime qui servait de compensation au faible salaire versé par l'État. À l'inverse, 25 % des répondants considèrent que la gratuité n'a aucun impact sur leur motivation professionnelle.

Question n° 5 : Estimez-vous qu'il y a un lien entre votre motivation au travail et l'avènement de la gratuité ?

Tableau V. Rapport entre motivation au travail et la gratuité

Réactions	<i>f</i>	%
Tout à fait d'accord	68	85
Pas du tout d'accord	12	15
Total	80	100

Les données du tableau V révèlent que la majorité des enseignants interrogés, soit 85 %, estiment qu'il existe un lien entre la motivation au travail et la gratuité de l'enseignement. Selon eux, la motivation constitue le principal facteur de performance professionnelle. Or, les enseignants, habitués depuis plusieurs décennies à percevoir une prime qui compensait la faiblesse du salaire versé par l'État, se voient privés de cet avantage sans aucune contrepartie. Cette situation entraîne une démotivation et, par conséquent, une baisse sensible de leur rendement. À l'inverse, une minorité représentant 15 % des répondants considère qu'il n'existe aucun lien entre la motivation au travail et l'instauration de la gratuité de l'enseignement.

Question n°6 : Quels sont les effets de la gratuité dans votre vie personnelle au travail et au niveau familial ?

Tableau VI. Effets de la gratuité chez l'enseignant

Réactions	<i>f</i>	%
Augmentation de la pauvreté et la misère	10	13
Souffrance et déconsidération	20	25
Dégout et démotivation	40	50
Divorce et incompréhension	9	11,2
Total	80	100

Le tableau VI met en évidence que les effets de la gratuité de l'enseignement touchent la vie professionnelle, personnelle et familiale des enseignants de manière considérable. Les résultats de l'étude montrent que 50 % des répondants déclarent être démotivés et ressentir du dégoût vis-à-vis de leur travail. Par ailleurs, 25 % affirment que la gratuité a entraîné souffrance et déconsidération sur le plan social. De plus, 13 % et 11,2 % des enseignants indiquent avoir connu une aggravation de la pauvreté et de la misère, ainsi que des tensions conjugales allant parfois jusqu'au divorce. Certains enseignants rapportent avoir traversé des difficultés sérieuses dans leur vie, provoquant des incompréhensions qui ont, dans certains cas, conduit à la rupture du couple.

Question n°7 : quels sont les effets de la gratuité vis-à-vis du système éducatif congolais ?

Tableau VII. Effets de la gratuité sur le système éducatif congolais

Réactions	<i>f</i>	%
Désintéressement des enseignants	9	11
Perte de la qualité d'enseignement	14	17
Augmentation des effectifs dans les salles de classe	10	13
Absentéisme élève de la part des enseignants	11	14
Irrégularité des enseignants	13	16
Augmentation du nombre d'enfants scolarisés	23	29
Total	80	100

Les résultats présentés dans le tableau VII mettent en évidence que la gratuité de l'enseignement engendre des effets pervers sur le système éducatif congolais. Ces effets sont ressentis avec une intensité similaire par la majorité des enseignants interrogés. Il apparaît ainsi que le système éducatif congolais subit des conséquences néfastes de cette mesure, notamment une baisse d'intérêt des enseignants pour leur profession, ce qui entraîne une diminution de la qualité du service rendu. Cette situation constitue un frein au rendement des établissements scolaires et empêche l'achèvement des programmes nationaux. La formation et l'apprentissage se trouvent ainsi fragilisés. Toutefois, il convient de souligner un aspect positif : la gratuité a favorisé une augmentation du nombre d'enfants scolarisés.

Question n°8 : quelles sont vos attentes par rapports à la gratuité de l'enseignement ?

Tableau VIII. Attentes des enseignants vis-à-vis de la gratuité

Réactions	<i>f</i>	%
Construction de nouvelles écoles	16	20
Revoir le système éducatif congolais	20	25
Amélioration des conditions de travail des enseignants	30	38
Encourager le recyclage et la formation continue des enseignants	14	17
Total	80	100

Les résultats du tableau ci-dessus montrent que la majorité des enseignants expriment le souhait d'une amélioration de leurs conditions de vie, tout en mettant l'accent sur l'importance de la formation continue et du recyclage professionnel. En revanche, une minorité estime que, au-delà de l'amélioration des conditions de vie, l'État devrait construire de nouvelles écoles afin de répondre à l'augmentation du nombre d'apprenants et procéder à une refonte en profondeur du système éducatif congolais.

Question n°9 : Au regard de cette réalité de la gratuité, si l'occasion se présente, souhaiteriez-vous changer de profession, donc quitter l'enseignement ?

Tableau IX. Aspiration professionnelle de personnel enseignants

Réactions	<i>f</i>	%
Tout à fait	59	74
Pas du tout	21	26
Total	80	100

Le tableau IX met en évidence que la majorité des enseignants interrogés, soit 74 %, exprimeraient le souhait de changer de profession si l'occasion se présentait. En revanche, une minorité de 26 % choisirait de rester malgré les effets de la gratuité. Cette situation devrait interpeller le pouvoir organisateur, qui se doit de mettre en place les mécanismes nécessaires afin de garantir aux enseignants des conditions de travail sereines et de leur assurer une carrière stable et épanouissante.

Question n°10 : sur une échelle de 1 à 5, quel est votre niveau de satisfaction concernant l'instauration de la gratuité de l'enseignement de base en RDC ?

Tableau X. Niveau de satisfaction face à la gratuite

Réactions	<i>F</i>	%
Très insatisfait	32	40
Insatisfait	20	25
Indifférent	11	14
Satisfait	9	11
Très satisfait	8	10
Total	80	100

Concernant le niveau de satisfaction des enseignants face à la gratuité de l'enseignement, le tableau ci-dessus révèle que 32 sujets, soit 40 %, se déclarent très insatisfaits, tandis que 20 sujets, soit 25 %, se disent insatisfaits. La majorité manifeste donc un mécontentement, probablement lié à la suppression de la prime et à la détérioration des conditions de travail évoquées précédemment. En revanche, une proportion plus réduite d'enseignants se montre satisfaite (11 %) ou très satisfaite (8 %).

Cette minorité est constituée principalement de chefs d'établissement qui, durant une longue période, étaient soumis à une forte pression liée au recouvrement des frais scolaires et au versement d'une quotité à la hiérarchie. La suppression de cette contrainte leur a permis de se sentir libérés et de se consacrer pleinement aux missions essentielles qui leur incombent dans la gestion des écoles.

3.2. Analyse de la relation entre les variables

Cette section est consacrée à l'étude de la relation entre l'avènement de la gratuité d'enseignement et le comportement organisation des enseignants. Il est question de vérifier si les sujets qui apprécient positivement la gratuité de l'enseignement adoptent aussi un comportement organisationnel positif.

Nos variables étant catégorielles, nous recourons au test de Chi-carré d'indépendance. A ce test, nous ajoutons le coefficient phi et le V de Cramér pour apprécier l'intensité de l'association ou de relation.

Notons que le V de Cramér et le coefficient phi sont des mesures d'association utilisées dans le cas des tests du chi-carré, ce sont des coefficients d'association qui s'interprète comme le coefficient de corrélation linéaire r (Dancey & Reidy, 2017).

Le test de chi-carré d'indépendance est utilisé pour tester l'hypothèse nulle de manque de relation entre l'exercice de l'activité informelle et la perception du secteur informel.

Tableau XI. Etude de la relation entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants.

Perception	Comportement				Total	Chi-carré
	A	B	C	D		
D'accord	0	1	4	18	23	$\chi^2 = 28,18$ df= 6 $\alpha = 0,05$ Asymp. sig = 0,00
Pas d'accord	7	12	25	7	51	
Neutre	2	3	3	1	6	
Total	9	16	32	26	80	

A : Irrégularité, désengagement aux activités scolaires ; B : Ostracisme des travaux à domicile ; C : Non dispensation de toutes les leçons ; D : Respecte des normes de l'école comme avant la gratuité

L'analyse statistique a révélé au regard du tableau ci-haut qu'il existe un lien très significatif entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants. ($\chi^2(6) = 28,18$; $p = 0,001$).

Nous rejetons donc l'hypothèse nulle de manque de relation entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants. Puisqu'il y a relation, il est possible d'apprécier alors l'intensité de cette relation ou de cette association grâce V de Cramér. Dans le tableau suivant, nous présentons les résultats ad hoc.

Tableau XII. Appréciation de l'intensité de l'association ou de relation entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants.

Mesure symétrique	Valeur	Signification approximée
Phi	0,42	0,00
V de Cramér	0,42	0,00

Le tableau 26 montre que le V de Cramér vaut 0,42 ; montrant que 17,64 % des variations d'une variable expliquent les variations de l'autre. On conclut donc à un lien réel quoique moyen ou modérée entre les deux éléments sous examen chez les enseignants de la sous-province éducationnelle de Mateko.

Nous confirmons donc le résultat du chi-carré selon laquelle la relation entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants de la sous-province éducationnelle de Mateko est statistiquement très significative mais à moyenne magnitude.

Tableau XIII. Etude de la relation entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et la motivation des enseignants.

Perception	Motivation			Chi-carré
	Oui	Non	Total	
D'accord	12	11	23	$\chi^2 = 6,91$ df= 2 $\alpha = 0,05$ Asymp. sig = 0,03
Pas d'accord	43	8	51	
Neutre	5	1	6	
Total	60	20	80	

L'analyse statistique a révélé au regard du tableau ci-dessus qu'il existe un lien significatif entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et la motivation des enseignants ($\chi^2(2) = 6,91$; $p = 0,03$).

Nous rejetons donc l'hypothèse nulle de manque de relation entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et la motivation des enseignants. Puisqu'il y a relation, il est possible d'apprécier alors l'intensité de cette relation ou de cette association grâce au V de Cramér. Dans le tableau suivant, nous présentons les résultats ad hoc.

Tableau XIV. Appréciation de l'intensité de l'association ou de relation entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et la motivation des enseignants.

Mesure symétrique	Valeur	Signification approximée
Phi	0,29	0,00
V de Cramér	0,29	0,00

Le tableau XIV montre que le V de Cramér vaut 0,29 ; montrant que 8,41% des variations d'une variable expliquent les variations de l'autre. On conclut donc à un lien réel quoique faible entre les deux éléments sous examen chez les enseignants de la sous-province éducationnelle de Mateko.

Nous confirmons donc le résultat du chi-carré selon laquelle la relation entre l'appréciation du changement apporté par la gratuité et la motivation des enseignants de la sous-province éducationnelle de Mateko est statistiquement significative mais à faible magnitude.

Tableau XV. Etude de la relation entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants.

Opinion	Comportement				Total	Chi-carré
	A	B	C	D		
Oui	8	13	26	11	58	$\chi^2 = 14,85$ df= 3 $\alpha = 0,05$ Asymp. sig = 0,01
Non	1	3	6	12	22	
Total	9	16	32	23	80	

A : Irrégularité, désengagement aux activités scolaires ; B : Ostracisme des travaux à domicile ; C : Non dispensation de toutes les leçons ; D : Respecte des normes de l'école comme avant la gratuité

L'analyse statistique a révélé au regard du tableau ci-haut qu'il existe un lien très significatif entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants. ($\chi^2(3) = 14,85 : p = 0,01$). Nous rejetons donc l'hypothèse nulle de manque de relation entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants. Puisqu'il y a relation, il est possible d'apprécier alors l'intensité de cette relation ou de cette association grâce au V de Cramér. Dans le tableau suivant, nous présentons les résultats ad hoc.

Tableau XVI. Appréciation de l'intensité de l'association ou de relation entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants.

Mesure symétrique	Valeur	Signification approximée
Phi	0,43	0,00
V de Cramér	0,43	0,00

Le tableau XVI montre que le V de Cramér vaut 0,43 ; montrant que 18,49% des variations d'une variable expliquent les variations de l'autre. On conclut donc à un lien réel quoique moyen ou modérée entre les deux éléments sous examen chez les enseignants de la sous-province éducationnelle de Mateko.

Nous confirmons donc le résultat du chi-carré selon laquelle la relation entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants est statistiquement très significative mais à moyenne magnitude.

Tableau XVII. Etude de la relation entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants.

Opinion	Motivation			Chi-carré
	Oui	Non	Total	
Oui	50	8	58	$\chi^2 = 12,27$ df= 1 $\alpha = 0,05$ Asymp. sig = 0,00
Non	10	12	22	
Total	60	20	80	

A : Irrégularité, désengagement aux activités scolaires ; B : Ostracisme des travaux à domicile ; C : Non dispensation de toutes les leçons ; D : Respecte des normes de l'école comme avant la gratuité

L'analyse statistique a révélé au regard du tableau XVII qu'il existe un lien très significatif entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants ($\chi^2(1) = 12,27$; $p = 0,00$). Nous rejetons donc l'hypothèse nulle de manque de relation entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants. Puisqu'il y a relation, il est possible d'apprécier alors l'intensité de cette relation ou de cette association grâce au coefficient Phi. Dans le tableau ci-dessous, nous présentons les résultats ad hoc.

Tableau XVIII. Appréciation de l'intensité de l'association ou de relation entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants.

Mesure symétrique	Valeur	Signification approximée
Phi	0,39	0,00
V de Cramér	0,39	0,00

Le tableau XVIII montre que le coefficient Phi vaut 0,39 ; montrant que 15,21% des variations d'une variable expliquent les variations de l'autre. On conclut donc à un lien réel quoique moyen ou modérée entre les deux éléments sous examen chez les enseignants de la sous-province éducationnelle de Mateko.

Nous confirmons donc le résultat du chi-carré : la relation entre l'opinion sur la perturbation créée par la gratuité et le comportement organisationnel des enseignants est statistiquement très significative mais de moyenne magnitude.

3.3. Discussion des résultats

- Appréciation négative de la gratuité de l'enseignement par les enseignants

Les résultats de cette étude montrent que les enseignants estiment que la gratuité de l'enseignement de base en République Démocratique du Congo (RDC) n'a pas apporté de changement positif dans leurs conditions de travail. Cette perception négative corrobore les conclusions de plusieurs travaux menés dans des contextes africains similaires, où les réformes éducatives rapides, non accompagnées de mesures structurelles adéquates, ont généré un sentiment de frustration chez les enseignants (UNESCO, 2020 ; World Bank, 2021).

En RDC, la politique de gratuité instaurée en 2019 visait principalement l'amélioration de l'accès à l'éducation. Toutefois, comme le soulignent De Herdt et Marivoet (2021), l'absence de mécanismes efficaces de compensation salariale et d'amélioration des conditions de travail a contribué à une dégradation du climat professionnel des

enseignants. Ces résultats confirment donc que la perception négative observée dans notre étude s'inscrit dans une dynamique largement documentée.

- La gratuité comme événement perturbateur du fonctionnement scolaire

Les enseignants considèrent la gratuité comme un événement perturbateur, ce qui rejoint la théorie du changement organisationnel de Lewin (1951), selon laquelle toute réforme imposée sans phase suffisante de préparation et de stabilisation génère des résistances. La brusque augmentation des effectifs scolaires, sans renforcement proportionnel des infrastructures et des ressources humaines, a entraîné une surcharge de travail et une désorganisation pédagogique.

Des études menées au Kenya et en Ouganda sur des politiques similaires de gratuité scolaire ont mis en évidence les mêmes perturbations : classes surchargées, baisse de la qualité de l'enseignement et stress professionnel accru chez les enseignants (Nishimura & Yamano, 2013 ; Bold et al., 2017). Nos résultats confirment donc empiriquement ces constats dans le contexte congolais.

- Adoption de comportements organisationnels négatifs

L'adoption de comportements organisationnels négatifs par les enseignants (désengagement, absentéisme, faible implication) peut être interprétée à la lumière de la théorie de l'échange social (Blau, 1964). Lorsque les enseignants perçoivent un déséquilibre entre les efforts fournis et les bénéfices reçus, ils développent des attitudes négatives envers leur organisation.

Ces résultats confirment ceux de Meyer et Allen (1997), qui démontrent qu'un faible soutien organisationnel perçu est fortement associé à un engagement organisationnel réduit. Dans le contexte congolais, l'absence de reconnaissance financière et symbolique liée à la gratuité expliquerait ce comportement organisationnel négatif.

- Augmentation des effectifs scolaires : principal effet positif de la gratuité

L'augmentation du nombre d'enfants scolarisés apparaît comme l'effet majeur et incontestable de la gratuité. Ce résultat confirme les statistiques officielles du Ministère de l'EPST et les rapports de l'UNICEF (2020), qui montrent une hausse significative des taux de scolarisation depuis l'instauration de la gratuité.

Cependant, comme le souligne Lewin (2009), l'expansion quantitative sans amélioration qualitative peut compromettre la durabilité du système éducatif, ce qui rejoint les préoccupations exprimées par les enseignants dans cette étude.

- Attentes d'amélioration des conditions de vie et de formation continue

La majorité des enseignants expriment des attentes fortes en matière d'amélioration des conditions de vie, de formation continue et de recyclage professionnel. Ces attentes sont conformes aux recommandations de l'UNESCO (2016), qui considère la formation continue comme un levier essentiel de motivation et de professionnalisation des enseignants.

Ces résultats confirment également la théorie des attentes de Vroom (1964), selon laquelle la motivation dépend de la perception qu'un effort donné conduira à des résultats valorisés.

- Intention de quitter la profession enseignante

Le souhait de changer de profession en raison de la gratuité est particulièrement préoccupant. Ce résultat est cohérent avec les travaux de Ingersoll (2001), qui montrent que l'insatisfaction professionnelle est un prédicteur majeur de l'intention de quitter la profession enseignante.

Dans le contexte africain, Bennell (2004) souligne que les faibles rémunérations et les réformes mal accompagnées accentuent l'attrition des enseignants, confirmant ainsi nos résultats.

- Insatisfaction globale vis-à-vis de la gratuité

La forte insatisfaction des enseignants concernant l'instauration de la gratuité confirme les analyses critiques formulées par la Banque mondiale (2021), qui insiste sur la nécessité d'une approche systémique intégrant le financement, la gouvernance et la gestion des ressources humaines.

- Influence de la gratuité sur la motivation au travail et comportement organisationnel

Les enseignants soutiennent que la gratuité a influencé négativement leur motivation. Ce résultat est cohérent avec la théorie bifactorielle de Herzberg (1966), selon laquelle le salaire, les conditions de travail et la sécurité professionnelle constituent des facteurs d'hygiène dont l'insuffisance entraîne une démotivation.

Plusieurs études confirment que la motivation des enseignants en Afrique subsaharienne est fortement corrélée aux conditions matérielles et à la reconnaissance professionnelle (Bennell & Akyeampong, 2007 ; VSO, 2018). Ainsi, nos résultats confirment que la gratuité, en l'absence de mesures compensatoires, agit comme un facteur de démotivation plutôt que de motivation.

Les liens très significatifs sont observés entre :

- L'appréciation du changement et le comportement organisationnel.
- L'appréciation du changement et la motivation.
- La perception de la perturbation et le comportement organisationnel.

Ce qui confirme les modèles intégratifs du comportement organisationnel où les perceptions du changement influencent à la fois la motivation et les attitudes au travail (Robbins & Judge, 2018). Ces résultats montrent que la perception subjective des réformes éducatives joue un rôle déterminant dans les attitudes et comportements professionnels des enseignants. Et que les perceptions négatives de la politique éducative se traduisent par des effets organisationnels mesurables.

L'existence d'un lien significatif entre la motivation des enseignants et la gratuité de l'enseignement est conforme aux travaux de Deci et Ryan (2000) sur la théorie de l'autodétermination. La perte de contrôle sur les conditions de travail et l'absence de satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux (autonomie, compétence, reconnaissance) expliquent la baisse de motivation observée.

Ces résultats confirment également ceux de Hanushek et Rivkin (2010), qui soulignent que les politiques éducatives centrées uniquement sur l'accès, sans considération pour le bien-être des enseignants, ont des effets limités sur la performance globale du système éducatif.

5 Conclusion

La présente étude avait pour objectif d'analyser l'impact de la gratuité de l'enseignement de base sur le comportement organisationnel des enseignants dans les écoles de la sous-province éducationnelle de Mateko. À travers une approche empirique (méthode d'enquête appuyée par un questionnaire) fondée sur les perceptions, attitudes et comportements professionnels des enseignants, ce travail a permis de mettre en évidence les effets organisationnels, motivationnels et psychosociaux engendrés par cette réforme éducative majeure en République Démocratique du Congo.

Les résultats obtenus révèlent que la gratuité de l'enseignement, bien qu'ayant produit un effet positif indéniable en matière d'augmentation du taux de scolarisation, est majoritairement perçue par les enseignants comme une réforme n'ayant pas amélioré leurs conditions de travail. Cette perception négative s'accompagne d'un sentiment généralisé de perturbation du fonctionnement scolaire, marqué notamment par la surcharge des classes, l'insuffisance des ressources pédagogiques et l'augmentation des exigences professionnelles sans contrepartie adéquate.

Sur le plan organisationnel, l'étude met en évidence l'adoption de comportements organisationnels négatifs chez une proportion importante d'enseignants, tels que le désengagement, la baisse de l'implication professionnelle et l'intention de quitter la profession. Ces comportements apparaissent étroitement liés à une démotivation profonde, voire à un désenchantement vis-à-vis du métier d'enseignant, confirmant ainsi le rôle central de la motivation dans la régulation du comportement organisationnel.

Les analyses statistiques ont permis d'établir l'existence de liens significatifs et très significatifs entre, d'une part, l'appréciation du changement induit par la gratuité et, d'autre part, la motivation ainsi que le comportement organisationnel des enseignants. De même, la perception de la gratuité comme un événement perturbateur s'avère fortement associée à des comportements organisationnels défavorables. Ces résultats confirment que la manière dont les enseignants interprètent et évaluent la réforme influence directement leurs attitudes, leur engagement et leurs conduites professionnelles.

Par ailleurs, l'étude souligne que, malgré l'insatisfaction exprimée, les enseignants nourrissent des attentes importantes à l'égard de l'État, notamment en matière d'amélioration des conditions de vie, de formation continue et de recyclage professionnel. Cette aspiration traduit non seulement un besoin de reconnaissance institutionnelle, mais également une volonté de renforcer leurs compétences et leur efficacité professionnelle dans un contexte éducatif en mutation.

En définitive, cette recherche démontre que la gratuité de l'enseignement mise en œuvre sans un accompagnement structurel adéquat, a engendré des effets organisationnels contre-productifs susceptibles de compromettre la qualité du système éducatif. L'impact de cette réforme ne saurait donc être évalué uniquement à l'aune de l'accès à l'éducation, mais doit impérativement intégrer le bien-être, la motivation et le comportement organisationnel des enseignants, acteurs centraux de toute politique éducative durable.

Ainsi, cette étude contribue à l'enrichissement de la littérature scientifique sur les réformes éducatives en contexte africain et met en lumière la nécessité d'une approche systémique de la gratuité de l'enseignement, conciliant équité d'accès, qualité de l'éducation et valorisation de la profession enseignante, en particulier dans des sous-provinces éducationnelles telles que celle de Mateko.

REFERENCES

- [1] Abord de Chatillon, E., Desmarais, C., & Meunier, M. (2003). *Mobiliser les ressources humaines*. Montréal : Éditions Faucher.
- [2] Aubret, J., & Gilbert, P. (2007). *Psychologie des ressources humaines (4e éd.)*. Paris : Presses Universitaires de France, coll. Que sais-je ?
- [3] Bennell, P. (2004). *Teacher motivation and incentives in sub-Saharan Africa*. London : Department for International Development (DFID).
- [4] Bennell, P., & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in sub-Saharan Africa and South Asia*. London : DFID.
- [5] Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York : Wiley.
- [6] Bold, T., Kimenyi, M., Mwabu, G., Ng'ang'a, A., & Sandefur, J. (2017). *Enrollment without learning? Evidence from Africa*. Washington, DC: World Bank.
- [7] De Herdt, T., & Marivoet, W. (2021). Free primary education in DR Congo: A case of too much too soon? *World Development*, 140, 105–215. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105215>.
- [8] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.
- [9] Drucker, P., Hellerriegel, D., & Slocum, J. W. (2006). *Management des organisations (2e éd.)*. Paris : Nouveaux Horizons.
- [10] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- [11] Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2010). Generalizations about using value-added measures of teacher quality. *American Economic Review*, 100(2), 267–271. <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.267>.
- [12] Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- [13] Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>.
- [14] Lévy-Leboyer, C. (2017). *La motivation dans les entreprises*. Paris : Éditions d'Organisation.
- [15] Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York : Harper & Row.

- [16] Lewin, K. M. (2009). Access to education in sub-Saharan Africa: Patterns, problems and possibilities. *Comparative Education*, 45(2), 151–174. <https://doi.org/10.1080/03050060902920601>.
- [17] Luboya Tshiunza, C. (2012). *Gratuité et obligation de l'éducation de base en RDC : Concepts, fondations juridiques, pratiques, défis et perspectives*. Kinshasa : Université de Kinshasa.
- [18] Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [19] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- [20] Mokonzi Bambanota, G. (2012). *Gratuité et qualité de l'enseignement primaire en RDC*. Kinshasa : Université de Kinshasa.
- [21] Morin, E., & Aubé, C. (2007). *Psychologie et management (2e éd.)*. Montréal : Chênevière Éducation.
- [22] Mucha, L. (2010). *La motivation des salariés et la performance dans les entreprises*. Paris : Business Administration Press.
- [23] Nishimura, M., & Yamano, T. (2013). Emerging private education in Africa: Determinants of school choice in rural Kenya. *World Development*, 43, 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.09.004>.
- [24] ONU. (1948). *Déclaration universelle des droits de l'homme*. New York : Nations Unies.
- [25] ONU. (1989). *Convention relative aux droits de l'enfant*. New York : Nations Unies.
- [26] Paradis, D. (2012). *Performance et motivation au travail : Une dynamique cyclique*. Montréal : Université de Montréal, Département de psychologie.
- [27] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Comportements organisationnels*. Upper Saddle River, NJ : Pearson Education.
- [28] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior (18th ed.)*. Upper Saddle River, NJ : Pearson Education.
- [29] UNESCO. (2000, avril 26–28). *Le cadre d'action de Dakar : Éducation pour tous*. Forum mondial sur l'éducation, Dakar, Sénégal. Disponible sur : <http://www.unesco.org/wef/en-leadup/dakfram>.
- [30] UNESCO. (2015). *Education for All 2000–2015: Achievements and challenges*. Paris : UNESCO.
- [31] UNESCO. (2016). *Global Education Monitoring Report 2016: Education for people and planet*. Paris : UNESCO.
- [32] UNICEF. (2020). *Education in the Democratic Republic of the Congo*. New York : UNICEF.
- [33] Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York : Wiley.
- [34] World Bank. (2021). *Education public expenditure review: Democratic Republic of Congo*. Washington, DC : World Bank.