

Journal of

(JAPSY)

Feeling of Professional Burnout among Contractual Teachers in Inclusive Education in Cameroon: an Analysis of the Engaging Human Condition of the Cameroonian Teacher at Work.



Sentiment d'épuisement professionnel des Instituteurs Contractuels à l'école inclusive au Cameroun : Une Analyse de la Condition Humaine engageante de l'instituteur Camerounais au Travail.

 **Tadaha Moffo Achille^{1*}, Mamfouo Audrine Marlyse², Mbouombouo Mama³**

¹Ph.D en Psychologie Cognitive, Département de Psychologie, Université de Douala au Cameroun.

 ²Professionnel de la santé, Département de Psychologie, Université de Douala au Cameroun.

³Expert en Ingénierie de Formation Sciences de l'Education, Université de Douala au Cameroun

<https://orcid.org/0009-0005-4810-7469>

Résumé :

But : Le sentiment d'épuisement professionnel du travailleur est un élément précautionneux dans la compréhension de la motivation des travailleurs engagés dans la prise en charge et l'accompagnement des personnes vulnérables.

Méthodologie : Une analyse documentaire et une enquête exploratoire auprès des instituteurs contractualisés par l'Etat du Cameroun et affectés dans les « écoles inclusives » de la région du Littoral/Ouest-Cameroun nous a permis de répondre à la question suivante : comment les instituteurs contractuels vivent-ils leur intégration à l'école inclusive dans le contexte camerounais ? autrement dit, quelles explications donnent les instituteurs contractuels camerounais de leur sentiment d'épuisement professionnel ?

Résultats : cette article présente le résultat de cette recherche empirique et expose les retombés pour alimenter la compréhension de l'engagement constant de nos instituteurs contractuels en contexte de l'inclusion scolaire et leur prédisposition au sentiment d'épuisement professionnel.

Contributeur Unique à la théorie et à la pratique : la sensibilisation sur l'état émotionnel des instituteurs contractuels en contexte d'éducation inclusive face aux difficultés d'adaptation comportementale des élèves, au déséquilibre entre les exigences professionnelles et leurs compétences personnelles face à la tâche d'enseignement et l'absence de soutien social perçu de la communauté éducative. Il urge donc à la lumière du modèle de Job Demands-Ressources (JD-R) de Bakker et Demerouti (2007) de revoir la formulation des *demandes* (efforts, exigences/charges du travail) et la qualité des *ressources* (formation spécialisée, les conditions de rémunération, meilleure planification et distribution des tâches...) afin d'accroître les possibilités d'implication des instituteurs contractuels camerounais en contexte d'éducation inclusive.

Mots clés : *Sentiment ; épuisement professionnel ; instituteurs contractuels ; école inclusive et charge de travail.*

Feeling of Professional Burnout among Contractual Teachers in Inclusive Education in Cameroon: an Analysis of the Engaging Human Condition of the Cameroonian Teacher at Work.

Abstract

Purpose: The feeling of burnout of the worker is a precautionary element in understanding the motivation of workers engaged in the care and support of vulnerable individuals.

Methodology: A documentary analysis and an exploratory survey of teachers contracted by the State of Cameroon and assigned to 'inclusive schools' in the Littoral/West-Cameroon region allowed us to address the following question: how do contractual teachers experience their integration into the inclusive school within the Cameroonian context? In other words, what explanations do Cameroonian contractual teachers give for their feelings of professional burnout? Results: this article presents the findings of this empirical research and outlines the implications for enhancing the understanding of the ongoing commitment of our contractual teachers in the context of school inclusion and their predisposition to feelings of professional burnout.

Results: this article presents the outcome of this empirical research and discusses the implications for enhancing the understanding of the ongoing commitment of our contract teachers in the context of inclusive education and their predisposition to feelings of professional burnout.

Unique Contribution to Theory and Practice: raising awareness about the emotional state of contract teachers in the context of inclusive education in relation to the behavioral adaptation difficulties of students, the imbalance between professional demands and their personal competencies in the teaching task, and the lack of perceived social support from the educational community. It is therefore urgent, in light of the Job Demands-Resources (JD-R) model by Bakker and Demerouti (2007), to review the formulation of demands (efforts, requirements/workloads) and the quality of resources (specialized training, remuneration conditions, better planning and distribution of tasks...) in order to increase the involvement possibilities of contractual teachers in Cameroon within the context of inclusive education.

Keywords: *Feeling, Burnout, Contractual Teachers, Inclusive School, Workload.*

Introduction :

Dans sa théorie sur le sentiment d'efficacité personnelle, Bandura (1997, 3) affirme que : *la croyance en sa propre capacité à organiser et exécuter une série d'actions est nécessaire pour parvenir à la situation visée*. Ainsi, pour lui, la cognition est prioritaire chez l'individu car, les processus conscients ou non par lesquels un individu peut s'adapter au quotidien comme l'anticipation sont fondamentaux chez l'être humain. En réalité, les mécanismes cognitifs internes précèdent tout autre mécanisme de contrôle chez l'humain (biologique ou environnemental) et lui confèrent des connaissances sur lui-même pour une évaluation, un contrôle de ses actions, de ses ressentis voire de ses sentiments. Toute chose qui ramène l'individu vers la croyance en ses propres capacités perçues comme une clé de voûte de son implication continue. Chez les instituteurs contractuels camerounais en contexte d'éducation inclusive, le tout premier projet est de mobiliser les compétences multidisciplinaires (didactiques, pédagogiques, relationnelles, interpersonnelles...) pour la réussite scolaire des apprenants indépendamment de leur origine social, économique, culturel... (Hafsi, Lallemand et Cohen-Scali, 2017).

L'éducation moderne est sans répit pour les questions de l'inclusion. Les systèmes éducatifs de façon générale ont adopté l'éducation inclusive comme un droit fondamental incontournable dans le développement individuel et collectif des groupes d'élèves exclus du système depuis des décennies à cause de leur handicap, leur origine ethnique ou de leur statut socio-économique... du fait de leur statut particulier. Il était opportun que ces élèves bénéficient eux aussi au même titre que les autres d'une éducation de qualité (A. M. Tadaha, Juin 2025 ; Cours de pédagogie inclusive et e-learning). Ceci apparaissant comme un impératif moral d'équité et de diversification en contexte éducatif camerounais et interpelle en premier les enseignants donc, les instituteurs contractuels qui doivent s'inscrire dans une politique d'innovation pédagogique constante mettant en lumière les besoins diversifiés des apprenants (UNIA, 2016). Seulement, dans le contexte éducatif camerounais actuel, ces instituteurs en dépit de leur handicap de départ qui est l'absence ou une faible formation sur les techniques/pratiques pédagogiques inclusives, il est à noter que ce *métier qui était autrefois porteur d'espoir et de prestige social a cédé place à un recasement des désespérés assoiffés de matricule dans la fonction publique* (Mme Zoa 17 Juillet 2025 ; inspectrice d'arrondissement dans une communication personnelle). *Les conditions de vie au travail des enseignants devenant de plus en plus périlleuses* (Nkelzok et al., 2025 ; 2).

Dans ce même linéament, Janot-Bergugnat et Rascle (2008) analyse la situation sur le plan international et précisent que les enseignants s'effondrent dans tous les systèmes éducatifs et le taux de suicides atteint son apogée avec la *phobie* grandissant dans leur rang du fait des attaques à armes blanches (couteaux, compas...). Tout ceci, laisse transparaître une faible sécurité sociale du corps enseignant et donc une banalisation de la profession traduisant un certain ressenti intérieur de ces professionnels.

Au Québec par exemple, 47% des enseignants ont un quotidien marqué par une baisse d'énergie avec 32% qui sont émotionnellement épuisés, 4% qui sont manifestement cynique dans le cadre de leur travail et 11% qui vivent un manque de réalisation personnelle. Le cas n'est pas différent en France parce que 50,1% d'enseignants souffrent d'un épuisement émotionnel fort (Perreault, 2024).

En Afrique, 14 pays dont le Cameroun reconnaissent que leurs enseignants sont déprimés avec 20 à 25% qui subissent un stress élevé lié au travail entraînant l'irritabilité, la fatigue, les troubles de sommeil, l'épuisement... ce qui augmente avec le manque de soutien social, le risque d'épuisement professionnel (Kisaakye, Njora, et Wodon, 2024)

Chez les instituteurs contractuels camerounais, ces malaises sont accentués par un environnement de travail inconfortable (infrastructures peu adaptées, le faible ratio élève-instituteur, l'inexistence ou presque des formations continues sur l'inclusion scolaire...). A ceci, s'ajoute un faible sentiment d'efficacité personnel face aux élèves à besoins spécifiques qui s'explique par un référentiel de formation dans les écoles normales d'instituteurs d'enseignement général (ENIEG) encore limité dans le déploiement des pratiques inclusives en rapport avec la pédagogie (Cooc, 2019). Dans la ville de Douala par exemple, seulement trois (3) écoles publiques inclusives sont connues (Bali ; Bonabéri et New-Bell) et curieusement aucune d'elle n'a reçu l'affectation d'un instituteur inclusif formé par l'Etat du Cameroun. Le Directeur de l'école publique inclusive de Bali nous confie : *j'ai pris une éducatrice spécialisée à mes frais avec le soutien des parents pour qu'elle puisse hebdomadairement assister les enfants spéciaux*. Les autres ont choisi le chemin de l'intégration (c'est-à-dire que l'enfant spécial s'adapte à la pédagogie de la classe ordinaire) plutôt que de l'inclusion.

C'est à la lumière de tout ceci que nous avons opté pour une analyse exploratoire de la condition humaine engageante des instituteurs contractuels camerounais face à l'épreuve de leur sentiment d'épuisement professionnel à l'école inclusive au Cameroun. La question y afférente à cet objectif est ainsi formulée : la condition humaine engageante des instituteurs contractuels camerounais constitue-t-elle un mobile explicatif de leur sentiment d'épuisement professionnel à l'école inclusive au Cameroun ? Sur ce, nous avons déduit l'hypothèse suivante : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et le sentiment réduit d'accomplissement personnel constituent des facteurs du sentiment d'épuisement professionnel des instituteurs contractuels à l'école inclusive au Cameroun. Nous présenterons dans un premier temps une synthèse des connaissances du concept de sentiment d'épuisement professionnel des enseignants, ensuite, un cadre analytique situe la définition de l'épuisement professionnel des enseignants à l'école inclusive, spécifiquement l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement personnel. Enfin, nous terminerons avec la précision sur le rôle des pratiques des instituteurs contractuels dans le développement de l'école inclusive au Cameroun.

Cadre analytique

Cette analyse repose prioritairement sur la compréhension du sentiment d'épuisement professionnel chez des instituteurs contractuels camerounais en contexte d'éducation inclusive comme gage de toute démarche d'engagement de ces derniers dans l'accompagnement des classes mixtes.

Du syndrome de l'épuisement professionnel au sentiment d'épuisement professionnel des instituteurs contractuels

Considéré comme le pionnier du « syndrome de l'épuisement professionnel », Freudenberger (1975) le qualifie de brûlure interne. Pour l'auteur,

les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans ce monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consommer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte (Freudenberger, 1987, p. 3).

Ainsi, ce concept préalablement attribué aux professionnels d'aide et de soin faisant face à des situations émotionnellement lourdes constituant une source de mal-être important comme dans le secteur de la santé ou l'enseignement des personnes avec déficientes (Iweins, 2020). L'auteure cite Maslach et Jackson (1981), pour qui *l'épuisement professionnel* se résume en un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel (P. 15). Par le biais du *Maslach Burnout Inventory* (MBI), une échelle de mesurer le *l'épuisement professionnel* structurer en trois dimensions : *l'épuisement émotionnel* (constitué d'une fatigue émotionnel, physique et psychique extrême), *la dépersonnalisation* (c'est-à-dire une attitude négative et détachée vis-à-vis de son travail) et *la diminution de l'accomplissement personnel* (qui se résume en un sentiment de dévalorisation et d'inefficacité dans son travail). Maslach et Jackson (1981) cité par Iweins (2020) soutiennent qu'une personne en situation d'*épuisement professionnel* se sent exténuer de façon chronique, devient cynique, détacher de son travail et développe un sentiment d'inefficacité dans son activité au quotidien. Pour ce faire, l'instituteur contractuel camerounais partagé entre les difficultés d'ordre structurel et systémique est généralement pris au piège du syndrome d'épuisement professionnel. En fait dans la rencontre qu'il fait du terrain professionnel c'est-à-dire de son affectation à l'école inclusive sans aménagement préalable, il fait face à des défis considérables donc, la pédagogie inclusive, les ressources matérielles et immatérielles nécessaires insuffisantes voire les conditions de travail et conditions de vie au travail incongrues. Face à cette réalité implacable, il développe un ressenti, une sensation particulière de sa condition humaine engageante dans le cadre de l'exécution de son travail au quotidien. Ainsi, le regard particulier qu'il pose sur sa classe inclusive devient un élément incontournable dans la perception subjective de l'enseignement inclusif au quotidien et donc son engagement dans la prise en charge de ce groupe classe hétérogène. C'est d'ailleurs

pourquoi dans cette recherche nous avons opté au mieux parler du *sentiment d'épuisement professionnel* en lieu et place du *syndrome d'épuisement professionnel* de Maslach et Jackson (1981). Ce qui met inévitablement à la lumière des écueils précédemment énoncés qui entraînent des dépenses excessives de ressources internes dues à la charge de travail (physique, mentale et émotionnellement débordante) perçue comme trop élevée d'où l'épuisement professionnel (Iweins, 2020).

La dépersonnalisation perçue du point de vue du travailleur constitue une prédisposition interne (mentale) de l'individu jugée comme négative et donc la finalité est de déconnecter l'employé de sa tâche quotidienne. C'est à juste titre que Zawieja (2021) qualifie de *trouble de la conscience au cours duquel le sujet éprouve l'impression d'une transformation de sa personnalité et d'une modification corporelle, alors qu'il s'agit ici d'une modification de la relation envers l'autre, une perte d'empathie, une difficulté de reconnaître la personne chez l'autre ou encore de déshumanisation de la relation interpersonnelle* (P.22). Au sens de Iweins (2020), elle constitue une stratégie d'adaptation du travailleur faisant face aux situations de stress chronique. Cette disposition subjective qui vise à faire croire à l'instituteur contractuel camerounais au regard de sa situation professionnelle précaire (non fonctionnaire) et exigeante en terme de charge de travail que la seule alternative salubre pour lui est de quitter cette emploi afin d'espérer un meilleur vivre loin du stress de la salle de classe.

Ce pressentiment aboutit presque toujours à une réduction de l'accomplissement personnel que Maslach et Jackson (1981) qualifient d'instinct de dépréciation de la valeur réelle de leur activité en entreprise. Les instituteurs contractuels jugent ainsi négativement leurs efforts dans l'accomplissement des actes pédagogiques dans des classes inclusives.

La condition humaine engageante des instituteurs contractuels camerounais et sentiment d'épuisement professionnel

Nombreuses sont des études qui se sont intéressées à l'analyse des conditions humaines engageantes des instituteurs contractuels camerounais et leur sentiment d'épuisement professionnel (Nkelzok et al., 2025 ; UNIA., 2016 ; Cooc, 2019 ; Deslandes, 2006). Depuis quelques années déjà, on est passé de l'apprenant qui s'adapte au contexte scolaire et ses réalités (intégration scolaire) à toute autre chose qui consiste à rendre l'école capable de d'accueillir tous les élèves et de leur offrir une éducation de qualité pour tous (inclusion scolaire) (Iweins, 2020). A cette nouvelle philosophie se greffe une réalité beaucoup plus pernicieuse : le rôle pédagogique de l'instituteur contractuel et son fardeau perçu de la classe inclusive nécessitant parfois les aptitudes ou ressources dont ils ne disposent pas directement. Dans cet état d'esprit, la charge physique du travail d'enseignement (préparation des leçons, enseignement, évaluation, suivi psychopédagogique...), la charge psychologique (pression des programmes, du respect des délais, la fatigue mentale...) et la charge émotionnelle (l'anxiété de performance, la relation hiérarchique avec les élèves, avec l'administration, la nature du rapport

avec l'activité pédagogique : l'enseignement ou l'inclusion scolaire...) mettent en exergue la condition humaine engageante dans la pratique pédagogique inclusive en devenant des modérateurs du sentiment d'épuisement professionnel (Choi, & Haugan, 2020). Ce dernier est manifeste chez l'instituteur contractuel camerounais par le biais des signes cliniques tels que : l'hyperactivité avec la frénésie ou l'épuisement ; le désengagement envers des élèves, la pratique pédagogique et l'administration ; la détresse psychologique avec l'agressivité et la dépressivité ; la pétrification cognitive avec la diminution de l'efficacité cognitive ou démotivation et rigidification ; l'appauvrissement émotionnel, social et spirituel ; le retentissement psychosomatique avec les troubles de sommeil, sexuels, digestifs... (Zawieja, 2021).

Comprendre le sentiment d'épuisement professionnel

C'est avec Bakker et Demerouti (2007) dans leur modèle de Job Demands-Ressources (JD-R) que la connaissance de l'emprise des caractéristiques physiques, psychologiques, sociales et organisationnelles du travail trouvent une lecture bi-catégorielle : d'une part les *demandes* et d'autre part les *ressources*. Les efforts et les compétences qui prédisposent au stress sont classés dans les *demandes* (la pression élevée au travail, un environnement physique défavorable, les comportements inadaptés des élèves...). Les *ressources* englobent : des meilleures conditions salariales, la sécurité de l'emploi, la dynamique des relations sociales et professionnelles et la qualité de la planification des tâches. Cela étant, les *ressources* participent à l'atteinte des objectifs en réduisant les exigences du travail ou incitant le sentiment de réalisation personnelle. Ainsi, selon les auteurs, soit la motivation est élevée et l'individu s'engage dans son travail, soit les tensions sont plus élevées et la motivation baisse entraînant un épuisement professionnel et une mauvaise perception de son travail (sentiment d'épuisement professionnel). Les instituteurs contractuels camerounais fassent aux exigences élevées d'une classe hétérogène et une absence de compétences en pédagogie inclusive, la faible sécurité de leur travail étant sous contrat et non-fonctionnaire voire une motivation perçue insuffisante. Ils finissent par développer un certain ressenti ou une évaluation négative vis-à-vis de la charge du travail et des comportements défavorables des élèves qui sont source d'épuisement émotionnel, de détachement affectif vis-à-vis de leur activité d'enseignement ou de croyance en l'inutilité de leurs efforts.

Problématique de l'épuisement professionnel des instituteurs contractuels camerounais à l'école inclusive

L'école inclusive bénéficie à tous les apprenants dans leur diversité en favorisant le développement des habiletés particulières comme le sens de l'empathie, la formation aux valeurs sociales comme l'égalité des chances, l'équité, le respect des droits de l'homme, la socialisation à travers la construction d'un réseau social de pairs, le vivre ensemble en luttant contre les préjugés et les stéréotypes... L'objectif de scolariser tous les apprenants outre leurs

capacités ou handicaps n'est pas sans défis pour les instituteurs contractuels qui souffrent déjà de leur situation professionnelle précaire et doivent en plus faire face à : la différence des besoins des élèves, la surcharge de travail et le manque de soutien voire le stress lié à la gestion des comportements difficiles. Comme on pouvait s'y attendre, tout ceci entre une souffrance au travail chez des instituteurs contractuels avec un impact considérable sur leur bien-être et donc les problèmes de santé. Dans ce cas, le *turnover* au sein de cette population atteint des proportions inquiétantes : 25% en zone rurale, 27% en zone urbaine et périurbaine avec 63% en situation d'absence irrégulière ou de demande de mobilité géographique (Rapport annuel Minedub, 2022).

Démarche méthodologique

Dans une démarche exploratoire, une pré-enquête a été menée auprès d'une dizaine d'instituteurs contractuels en service dans la ville de Douala (appartenant aux trois écoles publiques inclusives dont Bali, New-Bell et Bonaberi) par le questionnaire sur les caractéristiques du burn-out par le *Maslach Burnout Inventory Educators Surveys (MBI-ES)*. Par la suite, une analyse documentaire a été faite afin de vérifier la relation entre la condition humaine engageante des instituteurs contractuels camerounais et leur vécu de l'épuisement professionnel en contexte d'éducation inclusive. Différents auteurs mobilisés à ce sujet ont dans leurs approches diversifiées (quantitative ou qualitative) insisté sur la charge multidimensionnelle (physique, mentale, émotionnelle...) du travail des instituteurs contractuels camerounais dans le développement d'un mal-être au travail et par ricochet d'un épuisement émotionnel, d'une déshumanisation des relations interpersonnelles au travail et de la réduction de l'accomplissement personnel (Dubeau, Frenay, et Samson, 2015 ; Cathéline, 2016 ; Nkelzok et al., 2025).

Dans un second temps nous avons mené des entretiens exploratoires auprès des instituteurs contractuels volontaire de la ville de Douala, Bafoussam et Foumban sans expérience dans la prise en charge des enfants à besoins spéciaux exerçant dans les écoles dites *inclusives* et responsables des classes inclusives depuis au moins 12 mois. Ces entretiens visaient tout simplement une confrontation des observations du cadre analytique donc la réalité examine le regard instinctif de l'instituteur sur les conditions humaines les prédisposant à une implication à la tâche d'enseignement inclusif et leur vécu sur le développement du syndrome d'épuisement professionnel.

Résultats

Dans les différentes analyses, le taux d'inclusion au Cameroun est d'environ 73,3% (Owona Manga, et al., 2020). Pour un secteur aussi dynamique que l'éducation au Cameroun, les conditions humaines engageantes des instituteurs contractuels au travail sont pénibles. Elles reposent sur un déficit criard du ratio enseignant / apprenant ; des incongruités de base dans la pratique psychopédagogique à l'école inclusive; des *salaires dérisoires* comparés au coût de la

vie actuelle ; des primes et autres mesures d'accompagnement voire le soutien social perçu insignifiant pour soulager les difficultés quotidiennes de ces derniers dans l'effectivité de l'inclusion scolaire. Toker, & Acikgoz (2010) valident cela en mettant en exergue le fait que le sentiment d'épuisement professionnel en éducation inclusive reste fortement influencé par la qualité de la formation des enseignants, leur niveau d'expérience, leur perception du soutien social et la qualité des adaptations pédagogiques. C'est ce que soutiennent nos enseignants des niveaux 1 et 3 de l'école publique de Foumban centre à Foumban : le manque de formation de base inclusive à l'ENIEG ; le manque de collaboration enseignant/famille, le manque de ressources inclusives, les remédiations pédagogiques inefficaces, les représentations péjoratives du handicap, les difficultés diversifiées des apprenants en classe inclusive qui augmentent la charge du travail de l'instituteur.

Ce contexte marqué par les abandons de poste vers d'autres horizons principalement pour immigration canadienne dans la majorité des cas, les départs à la retraite et autres démissions pour maladies, pour absence de soutien social perçu et autres contribuent à une surcharge des instituteurs contractuels restants. De toute évidence, cela les conduit inexorablement à développer un sentiment d'épuisement professionnel. C'est-à-dire une croyance à leur inefficacité face à la tâche d'enseignement inclusif. Plus précisément, deux personnes sur trois interviewées reconnaissent vivre un stress chronique marqué par une fatigue intense, un sentiment de perte de contrôle et d'efficacité, conséquence d'un surmenage prolongé et/ou des conditions de travail frustrantes voire démotivantes conduisant à un état d'épuisement physique, mental et émotionnel.

Cela dit, nos échanges comparatifs montrent que dans le district de Foumban à l'école mixte, quatre (4) instituteurs sur cinq (5) n'aiment pas leur travail à cause des conditions de travail très poreuses. Ils disent être épuisés par leur travail car, travaillant dans des conditions difficiles (la charge de travail excessive, un déséquilibre entre les exigences et les compétences professionnelles, le manque de soutien de la communauté éducative, une ambiguïté de rôles ou conflits de rôles...) sans motivation de qualité. Même son de cloche à Bafoussam où cinq (5) instituteurs sur cinq (5) ne souhaitent pas entendre parler d'enseignement dans une classe inclusive : *aucunement dans ma carrière je n'aurais souhaité être affecté dans une classe inclusive avec les salaires de catéchiste que nous avons là*. S'exclame une enseignante de niveau trois à Bafoussam centre.

Discussion : charge du travail des instituteurs contractuels et sentiment d'épuisement professionnel en classe inclusive

Les principaux indicateurs de l'engagement des enseignants au travail portent sur la réussite scolaire des apprenants et donc leur performance académique (Plante, De la Sablonnière, Aronson & Théorêt, 2013). En contexte camerounais où l'inclusion scolaire a été décrétée par la tutelle du système éducatif, cet engagement s'ouvre à un questionnement à l'heure où le suivi

des curricula déjà difficile doit côtoyer les variétés interindividuelles en phase avec l'hétérogénéité du groupe classe. Et à Cathéline (2016) de se demander comment, dans ces conditions [d'hétérogénéité], être attentif à des besoins aussi variés, voire divergents... avec un seul et unique programme à appliquer ? plus encore les troubles dont souffrent de nombreux élèves sont-ils liés à une inadaptation à l'école... ou à une école inadaptée aux enfants d'aujourd'hui ? (P.3). Les échanges avec les instituteurs contractuels ici nous aident comprendre qu'au-delà de leur condition de vie modeste en raison du traitement professionnel et salarial très disproportionnel par rapport à leur collègue fonctionnaire, ils se trouvent d'entre-deux lorsqu'il s'agit de leur engagement professionnel. En fait, mise à part les conditions de travail poreuse pour tout le personnel du secteur éducatif, les instituteurs contractuels doivent travailler sans prise en charge pendant deux ans et plus pour certains et interdits de toute affectation pour au moins cinq ans... toute chose qui les plongent dans des endettements de survie et subjugué leur niveau de motivation à enseigner convenablement. Bienvenue la fatigue émotionnelle extrême du contractuel qui se sent désormais vidé de ses ressources affectives vis-à-vis de la classe inclusive (Maxwell & Riley, 2017). Loin des élèves inadaptés à l'école ou de l'école inadaptée aux élèves, l'enseignant et sa condition de vie au travail mérite une attention particulière à plus forte raison dans un contexte d'inclusion décrétée sans préparation préalable. Prenons le cas de cette institutrice du niveau I à l'école de Bali qui affirme :

L'épuisement professionnel donc nous pouvons ressentir ici s'explique surtout par la permanence des difficultés émotionnelles ressenties et davantage liées aux conditions matérielles (manque de moyens, d'espaces, associé à la frustration de ne pouvoir mettre en place de nouvelles pédagogies), en l'absence de personnels formés non remplacés, en l'augmentation des effectifs des apprenants à besoins spécifiques et le sentiment de ne pas avoir suffisamment de temps pour chacun d'eux afin de rendre la classe inclusive pour des élèves en situation de handicap.

Par ailleurs, le sentiment d'épuisement professionnel associé aux facteurs socioprofessionnels n'exempt pas le recours à une amélioration des conditions de vie et de travail des instituteurs contractuels comme la revalorisation des salaires, le paiement des primes de performance, une prime exceptionnelle pour ceux qui sont dans les zones enclavées, l'ouverture des concours directs pour d'autres ministères afin de réduire la *transhumance* des instituteurs contractuels. Comme le trouve cette autre institutrice de Bafoussam, une nécessité de revoir des *réformes successives et non réfléchies qui chamboulent régulièrement l'organisation des écoles, une non reconnaissance de notre hiérarchie, ainsi qu'une baisse avérée de la motivation et de l'engagement des enseignants dans leur travail démoralise*. Ainsi, l'enseignant contractuel vit un détachement émotionnel et une attitude cynique ou négative de la classe inclusive dont il n'a eu aucun prérequis dans l'encadrement pendant sa formation pédagogique à l'ENIEG (Ecole Normale d'Instituteur de l'Enseignement Général). Pour ce faire, une institutrice du niveau 3 de l'école publique de Bali nous confie : *avec tout ce que je vis dans cette école, je préfère parfois*

rester indifférente et même distante vis-à-vis des élèves, des parents et des injonctions de la hiérarchie. Et de ce travail aussi si j'avais le choix.

Pour aller plus loin, les instituteurs contractuels en contexte d'inclusion au même titre que tout employé ont les mêmes besoins fondamentaux : se sentir en sécurité, protégé dans son activité professionnelle et surtout valorisé dans ses efforts. Il n'est pas surprenant qu'au Cameroun, les péripéties de l'effectivité de l'école inclusive poussent ces derniers à l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation ou à la diminution de la réalisation personnelle constante. D'autant plus que, la classe inclusive engendre chez les non spécialistes une insécurité professionnelle identitaire en lien avec les directives quelquefois antinomiques qui leur sont faites. Les instituteurs contractuels hument le délaissement, l'incompréhension et la dévalorisation alors qu'ils font ce qu'ils peuvent avec de moins en moins de moyens et de moins en moins de reconnaissance. C'est le cas lorsque l'enseignant contractuel a l'impression que son travail a perdu de sa valeur et donc un manque d'efficacité perçue soulignant la démotivation, l'insatisfaction et l'amplification de la procrastination ou de l'inaction. Ce qui renforce la posture de Bandura (2003) dans sa théorie de l'apprentissage sociocognitive selon laquelle si un individu ne croit pas en ses propres capacités à la réussite d'une tâche, il n'essaiera même pas avant d'échouer.

Les analyses de Toker, & Acikgoz (2010) ; Cathéline (2016) ; de Bouwmeester et Prins (2017) ; Owona Manga, et al. (2020) nous suggèrent cinq points essentiels pour subjuguer le sentiment d'épuisement professionnel chez les instituteurs contractuels à l'école inclusive :

Une formation continue indispensable non pas un simple recyclage mais une mise en disponibilité pour une spécialisation en éducation spécialisée à défaut d'organiser un concours de recrutement du personnel enseignant ayant un diplôme en éducation spécialisée ;

Une amélioration du soutien social perçu par les instituteurs contractuels en contexte inclusif de la part des collègues et de la hiérarchie pour marquer la reconnaissance ou un encouragement dans le déploiement des efforts ;

Mettre en place des stratégies de développement de la résilience individuelle par des accompagnements personnalisés, des formations ou réflexions sur la gestion du stress et l'actualisation de ses capacités ; former les instituteurs contractuels aux pratiques pédagogiques mettant un accent sur la hiérarchisation des tâches, la gestion du temps de travail et les gestes de relaxation pour limiter les surcharges ou surmenages.

Conclusion

Cette recherche exploratoire nous a permis de constater que la condition humaine engageante au travail chez les instituteurs contractuels en contexte d'inclusion scolaire au Cameroun s'explique par le biais du sentiment d'épuisement professionnel. Cette condition touche directement les charges de travail (physique, mentale et émotionnelle) de l'instituteur

contractuel et ses prédispositions au vécu de l'épuisement émotionnel. Ne pas tenir compte de ces charges du travail augmente les risques d'épuisement professionnel chez des instituteurs contractuels en contexte d'inclusion scolaire au Cameroun.

Ainsi, pour l'amélioration de l'engagement des instituteurs contractuels en situation d'inclusion scolaire au Cameroun nous suggérons :

Une intégration dans le processus de formation de ces enseignants des enseignements sur les stratégies d'accompagnement psychopédagogique des classes hétérogènes (inclusives) qui sont perçues jusqu'alors par nos instituteurs contractuels comme un fardeau ;

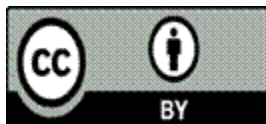
En outre, une prise en compte et un intérêt particulier du système éducatif pour les six aspects de la vie professionnelle qui s'inter-influencent et constituent des facteurs prédictifs de l'épuisement professionnel : la récompense, le soutien de la communauté, le sentiment de justice distributive, les valeurs, le contrôle et la charge de travail.

Et aussi, de former les instituteurs contractuels à une meilleure gestion des facteurs affectifs et émotionnels qui ont une grande influence sur le détachement de soi à l'égard de son travail voire un sentiment d'inutilité ou un manque d'épanouissement personnel dans l'exercice de son activité quotidienne donc de l'enseignement inclusif chez des instituteurs contractuels. Enfin, de rendre effectif une franche collaboration et un travail d'équipe pluridisciplinaire à l'école inclusive au Cameroun.

Références

- Bouwmeester, H., & Prins, J. T. (2017). Burnout and well-being of teachers in inclusive education settings: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 61, 131-146.
- Choi, H., & Haugan, J. E. (2020). Burnout and work characteristics among teachers in inclusive education settings: A cross-sectional study. *Journal of Education for Students Placed at Risk*, 25(2), 104-121.
- Cooc, N. (2019). Teaching students with special needs: International trends in school capacity and the need for teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 83, 27-41.
- Deslandes, R. (2006). Collaboration école-famille: défis sociaux et scolaires. *Option CSQ hors série no1*, 145-167.
- Dubeau, A. ; Frenay, M. et Samson, G. (2015). L'utilité perçue de la tâche : présentation du concept et état de la recherche. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*. 38:1 ; Pp. 1-23. www.cje-rce.ca.
- Freudenberger, H. (1987). *L'épuisement professionnel: La Brûlure interne*. Québec: Gaétan Morin Éditeur.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research, & Practice*, 12, 73-82.
- Iweins, C. (2020). *Détecter et Prévenir le Burnout : Facteurs de risques, évaluation et prévention en entreprise*. Mardaga supérieur.
- Kisaakye, V. ; Njora, H. et Wodon, Q. (22 mars 2024). *L'IICBA au CIES : L'épuisement des enseignants et l'importance de la santé mentale et du soutien psychosocial en Afrique*. L'Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique. Consulté le 09/09/2025 sur <https://www.iicba.unesco.org/fr/node/133>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-118.
- Maxwell, A., & Riley, P. (2017). Emotional Demands, Emotional Labour and Occupational Outcomes in School Principals: Modelling the Relationships. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(3), 484–502. <https://doi.org/10.1177/1741143215607878>
- Nkelzok, K. V. ; Kueche, T. C. D. et Tadaha, M. A. (2025). Stress professionnel des enseignants du Secondaire public au Cameroun : l'impact des conditions de vie au travail. *Revue Internationale des Sciences de Gestion* ; « Volume 8 : Numéro 2 » pp : 23 - 41

- Owona Manga, L.J., Assomo Ndemba P., Lompo Sanon, M.S., Mekoulou, J., Zilli Ebae, P.V., Bongue, B. et Mandengue, S.H. (2020). Burn-out et facteurs associés chez les enseignants des établissements secondaires publics à Douala, Cameroun. *ELSEVIER* ; Volume 81, Issue 4, Pages 356-364. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2020.04.013>
- Perreault, A. (2024). *Comprendre l'impact et l'influence de l'épuisement professionnel des enseignants du primaire sur les élèves*. Mémoire de Maîtrise en Psychoéducation (publié). Université du Québec À Trois-Rivières. Consulté le 09/09/2025 sur <https://depot-e.ugtr.ca/id/eprint/11337/1/eprint11337.pdf>.
- Plante, I., De la Sablonnière, R., Aronson, J. M., & Théorêt, M. (2013). Gender stereotype endorsement and achievement-related outcomes: The role of competence beliefs and task values. *Contemporary Educational Psychology*, 38(3), 225-235, doi: 10.1016/j.cedpsych.2013.03.004.
- Toker, S., & Acikgoz, B. (2010). Burnout and related factors among teachers working in inclusive education settings. *Exceptional Children*, 76(3), 359-376.
- UNIA. (Octobre, 2016). « À l'école de ton choix avec un handicap – Les aménagements raisonnables dans l'enseignement » (3ème édition). Bruxelles. Consulté le 06/09/2025 sur : <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>.
- Zawieja, P. (2021). *Le burn out*. (2e édition). Presses Universitaires de France/Humensis.



©2025 by the Authors. This Article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)