



UNIVERSITE ABDOU MOUMOUNI

Laboratoire d'Etude et de Recherche sur les Territoires
Sahélo-Sahariens : Aménagement et Développement

Revue scientifique thématique semestrielle
*E*nvironnement et *D*ynamique des *S*ociétés



N° 013

Décembre

2025

ISSN

1859 - 5146



Presse Universitaire
Niamey



UNIVERSITE ABDOU MOUMOUNI (NIGER)

Laboratoire d'Etude et de Recherche sur les Territoires
Sahélo-Sahariens : Aménagement et Développement

LERTESS - AD

Revue scientifique thématique semestrielle

Environnement et **D**ynamique des **S**ociétés



FACTEUR D'IMPACT (SJIFactor.com)		INDEXATION EDS	
2023	4,866		https://sjifactor.com/passport.php?id=23616
2022	4,497		https://universiteabdoumoumounideniamey.academia.edu/EnvironnementetDynamique%20desSoci%C3%A9t%C3%A9sEDS
2021	4,09		https://portal.issn.org/resource/ISSN/1859-5146
2020	3,752		https://orcid.org/0009-0006-0118-2004

Photo de couverture: Piste rurale à travers les champs pendant la saison des pluies, Sud de la Région de Zinder, M.WAZIRI M. Zaneidou, 2023

MAQUETTE & PAO: Dr MAMAN WAZIRI MATO Zaneidou, LERTESS/AD, UAM - Niamey

N° 013

ISSN



1859-5146

DECEMBRE 2025

Note aux auteurs

La revue « Environnement et Dynamique des Sociétés » du Laboratoire d'étude et de recherche sur les territoires sahélo-sahariens : aménagement, développement est une revue thématique semestrielle. Elle publie en français ou en anglais des articles originaux ou des ouvrages résultant des recherches effectuées dans l'école doctorale Lettres, Arts, Sciences de l'Homme et de la Société par des chercheurs extérieurs dans les domaines d'intérêt de la revue. Pour faciliter l'édition, les auteurs sont invités à suivre les recommandations suivantes :

- [1]. En principe aucun article ne doit occuper plus de 15 pages dans la revue, tout compris, sachant qu'une page de la revue contient environ 500 mots.
 - [2]. Le manuscrit doit être soumis en version numérique. L'article doit répondre à la structure suivante :
 - a) Pour un article qui est une contribution théorique et fondamentale : le titre (il doit être concis mais complet et précis), le nom et prénoms de l'auteur ou les noms et prénoms des auteurs suivis de son titre ou de leurs titres académiques ou professionnels, le nom de l'institution ou les noms des institutions d'appartenance de l'auteur ou des auteurs et son adresse ou leurs adresses (y compris les adresses mail). Le plan du texte doit répondre au schéma suivant : Introduction (justification du thème, problématique, hypothèses/objectifs scientifiques, approche), Développement articulé, Conclusion, Bibliographie.
 - b) Pour un article qui résulte d'une recherche de terrain : le titre (il doit être concis mais complet et précis), le nom et prénoms de l'auteur ou les noms et prénoms des auteurs suivis de son titre ou de leurs titres académiques ou professionnels, le nom de l'institution ou les noms des institutions d'appartenance de l'auteur ou des auteurs et son adresse ou leurs adresses (y compris les adresses mail). Le plan du texte doit répondre au schéma suivant : Introduction, Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Bibliographie.
 - [3]. Le texte au format A4, doit être saisi en police Times New Roman, taille 12 pour le corps du texte et 14 pour les titres et avec un interligne de 1,5. Les articulations d'un article, à l'exception de l'introduction et de la conclusion et de la bibliographie doivent être titrées et numérotées par des chiffres (exemples : 1. 1.1. 1.2. ; 2. ; 2.1. ; 2.2.1. ; 2.2.2. ; 3. ; etc.).
 - [4]. Les auteurs peuvent envoyer leurs textes qui doivent être traités en Word sur PC par Internet à EDS : revueeds@gmail.com.
 - [5]. Tout article doit être accompagné d'un résumé n'excédant pas 200 mots avec indication des mots clés au maximum 5 en français et d'un Abstract et des Key words en anglais. Ces résumés doivent permettre au lecteur d'apprécier exactement l'intérêt de l'article, les problèmes posés, les méthodes employées et les résultats obtenus. Ils doivent être rédigés avec le plus grand soin, dans une langue claire.
 - [6]. Les illustrations qui doivent être pertinentes (photos, croquis, graphiques, cartes et tableaux) se limiteront au minimum nécessaire.
 - [7]. Les références bibliographiques : elles doivent être citées dans le texte de la manière suivante : (B. Yamba, 1975, p21). Lorsque la référence comporte plus de trois auteurs, seul le premier auteur sera mentionné suivi de : « et al. ». A la fin de l'article, les références constituant la bibliographie doivent être citées par ordre alphabétique croissant et de date pour un même auteur le tout numéroté. Pour chaque référence, inclure les noms complets de tous les auteurs. Une référence en ligne (Internet) est acceptable si elle s'avère fiable et crédible, on prend soin de mentionner le lien (la page web). Exemple : ANTHELME Fabien, BOISSIEU Dimitri, GIAZZI Franck et WAZIRI MATO Maman - (Page consultée le 30 mai 2011) *Dégradation des ressources végétales au contact des activités humaines et perspectives de conservation dans le massif de l'Air (Sahara, Niger)* - Vertigo, La revue électronique en sciences de l'environnement, Vol.7 no2, Adresse URL : <http://www.vertigo.uqam.ca/>.
- Exemples :
- ▽ **Pour un article de journal ou revue** : Nom (s) suivi du prénom (s) de l'auteur (s); la date de parution de l'article : le titre de l'article, le titre du périodique en italique et précédé de « in » ; le volume et le numéro de la première et de la dernière page de l'article. Exemple : BOUZOU MOUSSA Ibrahim., 2003 - Les loupes d'érosion, formes majeures de dégradation des terres de glaciés à sols indurés : Cas de Bogodjotou (Niger). In *Annales de l'Université Abdou Moumouni de Niamey*, Tome VII, pp. 220-228.
 - ▽ **Pour les ouvrages** : le nom de l'auteur précédé du prénom (s) ; la date de l'édition ; le titre complet de l'ouvrage en italique ; le nombre de volumes et le nombre total de page ; le nom de l'éditeur ; le lieu de l'édition. Exemple : KILANI Mondher et WAZIRI MATO Maman, 2000 - *Gomba Hausa : dynamique du changement dans un village sahélien du Niger*, éditions Payot, Lausanne, 175 pages.
 - ▽ **Pour un chapitre dans un ouvrage** : le nom de l'auteur précédé du prénom (s) ; la date de l'édition ; le titre complet du chapitre ; le titre de l'ouvrage en italique, le nom de l'éditeur entre parenthèse ; la maison d'édition ; le lieu de l'édition. Exemple : MOTCHO Henri Kokou, 2007 - Dynamique urbaine et intégration régionale en Afrique de l'Ouest. - In : *Les États-nations face à l'intégration régionale en Afrique de l'Ouest : le cas du Niger*, (WAZIRI MATO, éd.), Karthala, Paris, pp. 121-137.
 - ▽ **Pour un article d'acte de colloque** : le nom de l'auteur précédé du prénom (s) ; la date de l'édition ; le titre de l'article, titre du colloque précédé de in, le nom de la revue, le lieu d'édition, le volume et le numéro de la première et de la dernière page de l'article. Exemple : BOUZOU MOUSSA Ibrahim, 1998 - Dégradation des terres et pauvreté au Niger : cas du terroir villageois de Windé - Bago (Dallol Bosso Sud). In : *Actes du Colloque du Département de Géographie FLSH/UAM Niamey 4-6 juillet 1996. Urbanisation et pauvreté en Afrique de l'Ouest*. Annales de l'Université Abdou Moumouni de Niamey, n° Hors Série, pp.49-61.
 - ▽ **Pour une agence gouvernementale ou internationale considérée comme auteur** : Ministère de l'Aménagement du Territoire et du Développement Communautaire, 2006 - *Guide national d'élaboration d'un plan de développement communal*, Direction Générale du Développement Communautaire, 35 pages.
- [8]. Les notes : elles doivent être en bas de chaque page et mentionnées dans le texte par leur numéro respectif. La police est la même avec le texte mais de taille 10.
 - [9]. Les cartes, les graphiques et les figures : ils doivent être produits à l'échelle définitive avec des dimensions adaptées au format de la revue. Les titres sont placés en haut.
 - [10]. Les photographies : il faut fournir des tirages bien contrastés en couleurs ou en noir et blanc. Les titres sont placés en haut.
 - [11]. Les tableaux : ils sont numérotés en chiffre arabe et le titre doit être placé en bas.

UNIVERSITE ABDOU MOUMOUNI (NIGER)*Laboratoire d'Etude et de Recherche sur les Territoires Sahélo-Sahariens : Aménagement et Développement***Revue scientifique thématique semestrielle****Environnement et Dynamique des Sociétés****DIRECTEURS DE PUBLICATION****Directeur de publication** : Pr AMADOU Boureima**Directeur Adjoint de publication** : Pr WAZIRI MATO Maman**COMITE SCIENTIFIQUE**

Pr AMADOU Boureima, Université Abdou Moumouni, Niamey ; Pr BOUZOU MOUSSA Ibrahim, Université Abdou Moumouni, Niamey; Pr MOTCHO Kokou Henri, Université Abdou Moumouni, Niamey ; Pr ISSA DAOUDA Abdoul-Aziz, Université Abdou Moumouni, Niamey ; Pr TANDINA OUSAMANE Mahamane, Université Abdou Moumouni, Niamey ; Pr TIDJANI ALOU Mahamane, Université Abdou Moumouni, Niamey ; Pr YAMBA Boubacar, Université Abdou Moumouni, Niamey ; Pr ZOUNGROUNA Pierre Tanga, Université J. K. de Ouagadougou (Burkina Faso) ; Pr WAZIRI MATO Maman, Université Abdou Moumouni, Niamey ; Pr BONTIANTI Abdou, Université Abdou Moumouni, Niamey ; Pr MOUNKAÏLA Harouna, Université Abdou Moumouni, Niamey, Pr. BOULAMA Kaoum, Université Abdou Moumouni de Niamey, Pr. AMADOU Oumarou, Université Abdou Moumouni, Niamey, Pr SOULEY Kabirou, Université André Salifou, Zinder, Pr BOUKPESSI Tcha, Université de Lomé (Togo), Pr. YABI Ibouaïma, Université d'Abomey-Calavi (Benin), Pr. KABLAN N'guessan Hassy Joseph, Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire), Pr. KADET GAHIE Bertin, Ecole Normale Supérieure d'Abidjan (Côte d'Ivoire), KADOUZA Padabô, Université de Kara (Togo).

COMITE DE REDACTION**Rédacteur en chef** : Pr WAZIRI MATO Maman**Rédacteur en chef Adjoint** : Pr DAMBO Lawali

Membres : Pr MOUNKAILA Harouna, Pr BODE Sambo, Dr ABDOU YONLIHINZA Issa (MC), Dr YAYE SAIDOU Hadiara (MC), Dr BAHARI IBRAHIM Mahamadou (MC), Dr MAMAN Issoufou (MC), Dr KONE MAMADOU Mahaman Moustapha (MC)

Nota Bene : Les opinions et analyses présentées dans ce numéro n'engagent que leurs auteurs et nullement la rédaction de la revue Environnement et Dynamique des Sociétés (EDS).

ADRESSE :*Laboratoire d'Etude et de Recherche sur les Territoires Sahélo-Sahariens : Aménagement et Développement***UNIVERSITE ABDOU MOUMOUNI****BP:** 418 Niamey - NIGER.**Email:** revueeds@gmail.com **Site :** www.revue-eds.com**© Copyright : Revue EDS, 2025**

COMITE DE LECTURE

- ✿ Pr. ABDO LAOUALI SERKI Mounkaïla, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
- ✿ Pr. AMADOU Oumarou, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
- ✿ Pr. BODE Sambo, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
- ✿ Pr. BOULAMA Kaoum, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
- ✿ Pr. ELHADJI OUMAROU Chaibou, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
- ✿ Pr. FANGNON Bernard, Université d'Abomey Calavi (Benin)
- ✿ Pr. KOUADIO Guessan, Université Félix Houphouët Boigny (Côte d'Ivoire)
- ✿ Pr. SITOU Lawali, Université Dan Dicko Dankoulodo de Maradi (Niger)
- ✿ Pr. SOULEY Kabirou, Université André Salifou de Zinder (Niger)
- ✿ Pr. SOUMANA KINDO Aïssata, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
- ✿ Pr. WAZIRI MATO Maman, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
- ✿ Pr. YABI Ibouaïma, Université d'Abomey-Calavi (Benin)
- ✿ MC. ABBA Bachir, Université André Salifou de Zinder (Niger)
- ✿ MC. ABDOU YONLIHINZA Issa, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
- ✿ MC. ADO SALIFOU Arifa Moussa, Université André Salifou de Zinder (Niger)
- ✿ MC. KASSI-DJODJO Irène, Université Félix-Houphouët-Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire)
- ✿ MC. KIARI FOUGOU Hadiza, Université de Diffa (Niger)
- ✿ MC. KOFFI-DIDIA Adjoba Marthe, Université Félix-Houphouët-Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire)
- ✿ MC. MALAM ABDOU Moussa, Université André Salifou de Zinder (Niger)
- ✿ MC. NABE Bammoy, Université de Kara (Togo)
- ✿ MC. OUATTARA Seydou, Université Félix-Houphouët-Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire)
- ✿ MC. TANKARI Moussa, Université André Salifou de Zinder (Niger)
- ✿ MC. TRAORÉ Porna Idriss, Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan (Côte d'Ivoire)
- ✿ MC. ZAKARI Aboubacar, Université André Salifou de Zinder (Niger)

SOMMAIRE

CHANGEMENTS ET DÉGRADATION DU COUVERT VÉGÉTAL PAR L'ANALYSE D'IMAGES MULTISPECTRALES LANDSAT : CAS DU QUARTIER NANGA A POINTE-NOIRE (CONGO-BRAZZAVILLE).....	10
<i>MAYIMA Brice Anicet^{1*} et SOUAMY- LEGRAND Joseph¹</i>	
CONTRIBUTION DES CULTURES IRRIGUEES A LA SECURITE ALIMENTAIRE DES MENAGES DANS LA COMMUNE RURALE D'ABALA (REGION DE TILLABERY)	25
<i>SOULEY BOUBACAR Adamou^{1*}, BOUBACAR ABOU Hassane¹, ABDOU BAGNA Amadou², DAMBO Lawali³ et MOTCHO Kokou Henri³</i>	
LES FEMMES DANS LES FRONTIERES AU NORD DE LA COTE D'IVOIRE : ENTRE MULTIPLICATION DES INITIATIVES PRIVEES ET RESILIENCE.....	38
<i>KONAN Kouamé Hyacinthe^{1*} et AINYAKOU Taiba Germaine²</i>	
RONIER DANS LE QUOTIDIEN DES POPULATIONS LOCALES DE LA REGION DES SAVANES DU TOGO (AFRIQUE DE L'OUEST)	50
<i>Kondjingue Djadame¹, Atakpama Wouyo^{2*}, Afelu Bareremna³, Egbelou Hodabalo⁴, Batawila Komlan⁵ et Akpagana Koffi⁵</i>	
DETERMINANTS SOCIO-ENVIRONNEMENTAUX ET RIZICULTURE IRRIGUÉE A LAGDO (NORD-CAMEROUN)	70
<i>TCHOBWE Carlos^{1*}, WATANG ZIEBA Félix², GALAPNA LATOUROU Bienvenu¹, ASSAN YAGOUBA BOUKAR Boukar¹ et DAISSO Victorine³</i>	
L'UNION EUROPÉENNE (UE) ET LE DÉVELOPPEMENT DU PARC W AU NIGER DE 2002 À 2008	80
<i>YAO Yao Jules^{1*} et SILUE Ténéédja²</i>	
IMPACT DE L'APPROCHE COMMUNALE WASH DANS LES COMMUNES DE CONVERGENCE DE L'UNICEF : CAS DE LA COMMUNE RURALE DE DJIRATAOUA (REGION DE MARADI, NIGER)	91
<i>HAROUNA KASSOUM Nazifi^{1*}, MAHAMANE ABDOUL-KADER Moustapha¹, MAMAN WAZIRI MATO Zaneidou¹, ZAKARYA IDI Mahamadou¹ et DAMBO Lawali¹</i>	
WOMEN AND POLITICAL POWER: AN ANALYSIS OF ELIZABETH'S KINGSHIP IN MARY STUART BY FRIEDRICH SCHILLER.....	108
<i>Ayoub Idrissa Mariama¹</i>	
EDUCATION ENVIRONNEMENTALE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES POUR LE DEVELOPPEMENT DURABLE DANS QUELQUES ECOLES DE PROVINCES DU MANDOU ET DU CHARI BAGUirmi AU TCHAD.....	121
<i>DJOULA Arsène^{1*}, FOCKSIA DOCKSOU Nathaniel² et SOULEY Kabirou³</i>	
INSTITUTIONNALISATION DES SAVOIRS ENDOGENES DE GESTION DU CLIMAT DANS L'AIRE SOCIOCULTURELLE BAATONU AU NORD DU BENIN.....	136
<i>Daouda MOUSSA^{1*} ; Traoré Kabirou BIO COMADA² et Mohamed Nasser BACO³</i>	
LES STRUCTURES SYLLABIQUES EN SOUMRAY : APERÇU PHONOLOGIQUE D'UNE LANGUE TCHADIQUE DU SUD DU TCHAD.....	153
<i>Eric EDJINAÏN DONO¹</i>	
IMPACT DE LA DISPONIBILITE DES TERRES SUR LA REDUCTION DE LA PAUVRETE AU SENEGAL DEPUIS L'INDEPENDANCE	168
<i>Gueye Moustapha^{1*} et Wague Mamadou Lamine²</i>	

ANALYSE DES DETERMINANTS DU CONSENTEMENT A PAYER POUR LA CONSERVATION DES SOLS AGRICOLES DANS LA COMMUNE DE BANI KOARA AU BENIN	185
<i>Alfred Bothé Kpadé DOSSA¹</i>	
ACCES AU BOIS ÉNERGIE EN TEMPS DE CRISE À NIONO AU MALI.....	202
<i>Issa TOGOLA^{1*} et Issa FOFANA²</i>	
IMPACTS SOCIO-ECONOMIQUES DE L'ACTIVITE DE LA PECHE AUTOUR DE LA MARE DE DANDOUTCHI (COMMUNE RURALE DE BAGAROUA, REGION DE TAHOUA - NIGER).....	215
<i>DJIBRINA ADA Saâdou^{1*}, KIARI FOUGOU Hadiza² et MAMAN WAZIRI MATO Zaneidou³</i>	
ANALYSE DE LA REPOSE SPECTRALE DES CLASSES ET ETUDE DE LA PERFORMANCE DES ALGORITHMES DE MACHINE LEARNING POUR LA CARTOGRAPHIE DE LA MANGROVE DANS LES MILIEUX DELTAÏQUES HETEROGENES : CAS DE LA RESERVE DE BIOSPHERE DU SALOUM, SENEGAL.....	231
<i>Moussa SOW^{1*}, Labaly TOURE² et Ndeye Marième SAMB³</i>	
EVALUATION DE LA VULNERABILITE DE L'AGRICULTURE PLUVIALE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS LA COMMUNE URBAINE D'AGUIE (REGION DE MARADI, NIGER)	250
<i>WAGADOU DALAMI Ahmadine¹, BOUZOU MOUSSA Ibrahim^{2*} et LONA Issaka³</i>	
CONTRAINTES LIEES A LA PLANIFICATION SPATIALE DANS L'ARRONDISSEMENT DE GODOMEY (COMMUNE D'ABOMEY-CALAVI, BENIN)	270
<i>QUENUM Comlan Irené Eustache Zokpénou¹</i>	
RETOUR D'EXPERIENCE DU PROGRAMME (JASS) DANS LA PREVENTION DES CONFLITS ET L'ACCES EQUITABLE DES RURAUX AUX OPPORTUNITES ET RESSOURCES DANS LES COMMUNES RURALES D'ADJEKORIA ET KAROFANE	292
<i>MAMAN Issoufou^{1*}, IBRAHIM Habibou¹, AFANE Abdoukader¹, MAMADOU KONE Mahaman Moustapha¹ et YAMBA Boubacar²</i>	
IMPACTS DE LA VARIABILITÉ CLIMATIQUE SUR LA PRODUCTION DES AGRUMES (ORANGES) DANS LA COMMUNE DE KLOUÉKANMÈ AU SUD-OUEST DU BÉNIN	307
<i>Théodore Tchékpo ADJAKPA¹</i>	
LA REDÉFINITION DU DISCOURS ÉPISTÉMOLOGIQUE CARTÉSIEEN	322
<i>DJASRABÉ BONDO¹</i>	
REPENSER LA POLITIQUE EN AFRIQUE FRANCOPHONE : DE LA VIOLENCE POLITIQUE A LA POLITIQUE DU COMPROMIS.....	333
<i>MASRANGAR Nadjiara^{1*} et OLAME HOUMINA Patrice²</i>	
MODELISATION SPATIALE DES NUISANCES ENVIRONNEMENTALES LIEES A L'ELEVAGE BOVIN DANS LA VILLE DE KATIOLA (CENTRE-NORD DE LA COTE D'IVOIRE).....	350
<i>KOUADIO N'Guessan Arsène¹</i>	
EXPLOITATION PETROLIERE ET EXTENSION URBAINE : CAS DE LA COMMUNE DE DOBA (TCHAD)	365
<i>MORÉMBAYE Bruno^{1*}, William DJEDANEM ALMBANG², DOUNIA Richard³ et MADJADINGAR TEBLE WOLWAÏ⁴</i>	
POLITIQUE DE GRATUITÉ DE L'ÉCOLE AU TCHAD ET QUALITÉ DES APPRENTISSAGES AU CYCLE PRIMAIRE DANS LA COMMUNE DU 9^{ÈME} ARRONDISSEMENT DE N'DJAMÉNA	381
<i>Gadebé ASSEM^{1*} et Djibrine RAMADANE AKHAYE^{1*}</i>	

SÉCHERESSE AU SAHEL ET MIGRATIONS DE COMMUNAUTÉS BOZO EN CÔTE D'IVOIRE : LE CAS DE GOHITAFLA ET DE BOUAFLÉ (1968-2011)	397
<i>N'founoum Parfait Sidoine KOUAME¹</i>	
LES EFFETS DES PLUIES EXCEPTIONNELLES DE L'ANNEE 2024 DANS LA VILLE DE MARADI AU NIGER.....	416
<i>KADRI AMADOU Aboubacar¹ et BOUZOU MOUSSA Ibrahim^{2*}</i>	
CARACTERISATION DES ESPACES AGRICOLES SOUS TENSION FONCIERE DANS LES PLAINES DE LA TANDJILE-EST AU SUD-OUEST DU TCHAD	432
<i>ASSOUE Obed¹</i>	
AMENAGEMENT SPATIAL ET DEVELOPPEMENT URBAIN DE LA COMMUNANUTE URBAINE D'IGNIE (REPUBLIQUE DU CONGO).....	446
<i>BAKANAHONDA Syviney Franck Laurel^{1*}, MBIZI Amaël Alberic² et ASSUE Yao Jean-Aimé³</i>	
PERIPHERISATION URBAINE, PRESSION FONCIERE ET DECLIN PROGRESSIF DES ESPACES AGRICOLES : ANALYSE DIACHRONIQUE SUR L'ARRONDISSEMENT COMMUNAL NIAMEY 5 (2000-2023).....	458
<i>YAYE SAIDOU Hadiara¹ et SAIDOU GUIBEYE Idrissa^{1*}</i>	
AMENAGEMENTS HYDRO-AGRICOLLES ET DYNAMIQUE DE L'OCCUPATION DES SOLS DANS LES COMMUNES DE KOUKANE, KANDIAYE, WASSADOU ET DIAOBE KABENDOU EN HAUTE CASAMANCE (SENEGAL)	471
<i>Cheikh Tidiane WADE^{1*}, Henri Marcel SECK², Mohamadou Moctar Kébé KOUYATE³ et Babacar NDAO⁴</i>	
INNOVATION DANS LES SCIENCES SOCIALES : DES PERSPECTIVES THEORIQUES ENCORE FECONDES.....	487
<i>ALASSANE ISSOUFOU Abdoul-Aziz¹</i>	
MARY SLESSOR, HEROÏNE ECOSSAISE DE L'EVANGELISATION DE L'AFRIQUE VICTORIENNE. 502	
<i>CAMARA Ahmady^{1*} et DAO Sidiki¹</i>	
PRATIQUES D'ADAPTATION ET DE RESILIENCE DES COMMUNAUTES RURALES DU MASSIF DE L'AÏR FACE AUX CONTRAINTES CLIMATIQUES	516
<i>Ouma Kaltoum SIDI TANKO^{1*}, Amina MAIZOUMBOU KUNDA¹ et Awal BABOUSSOUNA¹</i>	
GENRE ET GESTION DES DECHETS MENAGERS A MOUNDOU (TCHAD).....	533
<i>DJIMRABEYE Richard^{1*}, NEDOUMBAYEL Jacquine DJEKOUNLAR² et NODJILEMBAYE Modestine NDJEKILA³</i>	
ENJEUX FONCIERS ET TENSIONS COMMUNAUTAIRES AUTOUR DE L'AIRE DE PATURAGE D'ALKAMARAM DANS LA COMMUNE RURALE DE GUIDIGUIR (ZINDER, NIGER)	546
<i>ZABEIROU Oumarou^{1*} et MALAM SOULEY Bassirou²</i>	
STRATEGIES D'ADAPTATION DES AGRO-PASTEURS FACE A L'INSUFFISANCE DES RESSOURCES PASTORALES DANS LA COMMUNE RURALE DE DOGUERAOUA (NIGER).....	561
<i>ADO MIKO Mahamadou Makana^{1*}, ADO SALIFOU Arifa Moussa², OUSSEINI ISSA Abdou¹ et WAZIRI MATO Maman³</i>	
L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GENERATIVE ET OPTIMISATION DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DANS LES UNIVERSITES D'ETAT AU CAMEROUN : DEFIS ET PERSPECTIVES ...	576
<i>BISSOHONG Lydienne Charlie^{1*} et MBETE MEFIRE Mouhamed²</i>	

IMPACT DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES SUR LA DISTRIBUTION DES AIRES FAVORABLES A KHAYA SENEGALENSIS AU TCHAD AUX HORIZONS 2050 ET 2070	592
<i>Ali Mbodou LANGA^{1*}, Elie Antoine PADONOU², Ghislain Comlan AKABASSI³, Bokon Alexis AKAKPO⁴ et Achilles Ephrem ASSOGBADJO⁵</i>	
OPPORTUNITÉ ET RISQUES DE LA MOTOTAXI AU 7ème ARRONDISSEMENT DE N'DJAMENA (TCHAD)	609
<i>ADOUM IDRIS Mahadjir^{1*} et DJIALLADE Nodjiam Benoit²</i>	
CLINIQUES MOBILES ET CONTRAINTES D'ACCÈS AUX SOINS DANS LES ZONES TOUCHÉES PAR LES ATTAQUES DES GROUPES ARMÉS AU NIGER.....	619
<i>SOULEY ISSOUFOU Mamane Sani¹</i>	
GOVERNANCE ÉDUCATIVE ET FIDÉLISATION DES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE EN MILIEU RURAL : RÔLE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DÉCENTRALISÉES.....	633
<i>MBETE MEFIRE Mouhamed¹</i>	
PETITE IRRIGATION EN MILIEU PERI-URBAIN : ÉTUDE DES PRATIQUES, CONTRAINTES ET OPPORTUNITÉS DANS LA VALLÉE DE TADDIS (TAHOUA, NIGER)	654
<i>ZAKARYA IDI Mahamadou^{1*}, RABE Mahamane Moctar², MAMAN Issoufou³, WAZIRI MATO Maman³, LAWALI GANAHI Idriissa⁴ et ABDOULAYE SOUMAILA Almoustapha⁴</i>	
ANALYSE DE LA DISPONIBILITÉ ALIMENTAIRE DANS LE DÉPARTEMENT DE MAGARIA (RÉGION DE ZINDER, NIGER)	671
<i>ABDOU SANI Mountaka^{1*}, IDI MAHAMAN Hassane², SOULEY Kabirou³ et WAZIRI MATO Maman⁴</i>	

GOUVERNANCE ÉDUCATIVE ET FIDÉLISATION DES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE EN MILIEU RURAL : RÔLE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DÉCENTRALISÉES

MBETE MEFIRE Mouhamed¹

1. Doctorant en Management de l'Éducation, Spécialité : Administration et Inspection de la Vie Scolaire à la Faculté des Sciences de l'Éducation de l'Université de Yaoundé 1 (Cameroun)

**Correspondant courriel : pincmhd@gmail.com*

Résumé

La question sur la fidélisation des enseignants fait long feu depuis plus d'une décennie aujourd'hui dans un contexte marqué par la dévalorisation du métier enseignant. En tant que moteur du système éducatif à tous les paliers, les enseignants dans plusieurs pays en voie de développement soulèvent des revendications convergeant toujours à leur condition de travail et de la gestion de leur carrière. Ceux ne pouvant résister à ces difficultés prennent pour décision soit d'abandonner le métier, se faire affecter ailleurs ou multiplier leurs absences dans leur lieu de service non attrayant. Dans l'urgence des solutions satisfaisantes et adéquates, plusieurs responsabilités sont engagées. Dans le cadre de notre étude, nous avons pointé le curseur sur le rôle des collectivités territoriales décentralisées notamment les régions. L'étude s'est jalonnée sur un ensemble de théorie (théorie des deux facteurs et la théorie d'équité) permettant de comprendre la problématique de fidélisation du personnel enseignant. Partant d'une approche qualitative et d'un entretien semi-directif auprès de 55 enseignants, les résultats évoquent une faible prise en compte des besoins spécifiques des enseignants dans les projets des régions, l'absence d'une relation de proximité des CTD et les enseignants et surtout l'insuffisance des ressources nécessaires dans les CTD à soutenir le développement local. Il est ainsi primordial que ces collectivités territoriales décentralisées accordent un intérêt majeur à l'amélioration de l'environnement socioprofessionnel des enseignants au niveau local.

Mots clés : décentralisation, fidélisation des enseignants, gouvernance locale, régions.

EDUCATIONAL GOVERNANCE AND RETENTION OF SECONDARY TEACHERS IN RURAL AREAS: THE ROLE OF DECENTRALIZED LOCAL AUTHORITIES.

Abstract

The issue of teacher retention has been a long-standing concern for over a decade, particularly in a context marked by the devaluation of the teaching profession. As the driving force of the educational system at all levels, teachers in several developing countries raise demands that always converge around their working conditions and

career management. Those who cannot withstand these difficulties decide to leave the profession, request reassignment, or increase their absences from their unattractive place of service. In the urgent need for satisfactory and adequate solutions, several responsibilities are involved. In our study, we focused on the role of decentralized local authorities, particularly the regions. The study was based on a set of theories (the two-factor theory and equity theory) to understand the issue of teacher retention. Through a qualitative approach and interviews with 55 respondents, the results highlight a lack of consideration for the specific needs of teachers in regional projects, the absence of a close relationship between decentralized local authorities (CTD) and teachers, and, above all, the insufficiency of necessary resources in the CTD to support local development. It is therefore essential that these decentralized local authorities place a major focus on improving the socioprofessional environment for teachers at the local level

Keywords: decentralization, local governance, regions, teacher retention.

Introduction.

L'attention portée au système éducatif par les grandes puissances mondiales illustre son rôle déterminant dans le développement socioéconomique. Depuis quelques décennies aujourd'hui, la participation des pays en développement dans les conférences internationale comme celle de Jomtien en 1990, Amman en 1996 et de Dakar en 2000 axées sur la promotion de l'Éducation Pour Tous (EPT), a propulsé la valorisation de l'éducation dans les pays africain et du Cameroun en particulier. Désormais considérée comme une priorité dans la gouvernance étatique, la gestion de l'éducation est inscrite dans les lois fondamentales et d'autres textes juridiques, dans le but d'optimiser son fonctionnement tant sur le plan qualitatif que quantitatif. Parlant de la loi fondamentale, la constitution du Cameroun de 18 janvier 1996 pour magnifier la grandeur de ce tissu, stipule dans son préambule que « l'Etat assure à l'enfant le droit à l'instruction. L'enseignement primaire est obligatoire. L'organisation et le contrôle de l'enseignement à tous les degrés sont des devoirs impérieux de l'Etat ». Toujours dans ce registre, le constituant a associé les collectivités territoriales décentralisées que sont les communes et les régions dans la gestion de l'éducation en prévoyant des transferts progressives des compétences dans la matière. L'effectivité de ceci se matérialise notamment avec la mise en œuvre récente (2019) des régions puis du transfert d'une gamme de compétence permettant d'améliorer la gouvernance du système éducatif en rapprochant les acteurs locaux à la prise de décision. La gouvernance plus précisément celle locale renvoie à la participation de tous les acteurs locaux à la prise de décision selon leur problème spécifique et clairement identifié. Ainsi pour ce qui est de la participation des CTD au développement local en matière d'éducation, la gestion des écoles maternelles et primaires est dédiée aux communes et

pour les établissements d'enseignement secondaires relève du pouvoir des régions. À travers cette gestion participative qui stimule le dynamisme local en mettant tous les acteurs locaux en mouvement, le rôle crucial des régions qui est notre centre d'intérêt semble encore plus catalyseur à la résolution des différents dysfonctionnements aujourd'hui constatés dans le système éducatif camerounais notamment sur la gestion de sa ressource humaine. Le phénomène d'abandon ou d'attrition par les enseignants de leur poste de travail suscite une interrogation sur leur condition de travail, mieux encore sur les dispositifs mises en place par les régions pour les garantir un cadre adéquat de travail.

1. Problématique

Proposée par les puissances économiques et institutions monétaire internationale, la décentralisation atterrie sur les champs politiques des États africaines comme une solution adéquate à leur problème de mal gouvernance et de retard sur le plan économique. Dès lors, la gouvernance dans ces pays va prendre une configuration nouvelle avec le rapprochement des citoyens dans la gestion des affaires publiques. Et comme le dit David-Gnahoui (2020) dans son article en explorant la contribution de la réforme de décentralisation de l'éducation dans le développement efficace du système éducatif béninois, « la décentralisation est perçue, non seulement comme une solution à une centralisation génératrice de lourdeur bureaucratique, mais aussi comme facteur de dynamisme de participation et d'efficacité des systèmes éducatifs ». Cependant, force est de constater que depuis quelques décennie après son adoption, les résultats de cette réforme dans différents pays semble toujours s'éloigner de la satisfaction malgré la volonté des pouvoirs publics à travers multiples initiatives pour sa mise en œuvre et surtout pour l'atteinte des objectif de développement socioéconomique.

Le secteur de l'éducation camerounaise, en particulier, souffre depuis près d'une décennie d'une turbulence marquante et inquiétante. Cette situation fragilise davantage son essor, notamment en ce qui concerne l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD4), qui exigent une offre éducative de qualité pour tous. Il convient également de rappeler que ces difficultés surviennent et persistent à la suite des multiples efforts du gouvernement camerounais à améliorer son secteur de l'éducation à travers l'inscription de son plan de développement du secteur l'éducation dans le Document Stratégique National pour le Développement (DSND), en suite dans la Stratégie Nationale de Développement (SND30) et surtout le transfert des compétences en matière de l'éducation aux collectivités territoriales décentralisées (CTD). En effet, les crises sociopolitiques dans sa partie anglophone (Nord-Ouest et Sud-Ouest) et les attaques des terroristes de Boko-haram dans sa partie septentrionale constituent un véritable frein pour l'atteinte des objectifs escomptés. A ceci, s'ajoutent d'autres problèmes directement liés au système éducatif tels que les revendications des

enseignants qui à travers les mouvements On a Trop Supporté (OTS), On a Trop Attendu (OTA) déplorent leur condition de travail précisément la gestion irrationnelle de leur carrière professionnel y compris l'insécurité grandissante auquel ils font face dans des zones en crise ou le mal être pour ceux affectés dans des zones rurales. L'inadéquation entre l'offre et la demande en éducation à travers des effectifs pléthoriques dans des salles de classe constitue également un facteur très contraignant pour la qualité de l'éducation. Ceci se traduit ainsi par le constat de la démotivation ou désengagement professionnelle chez ces acteurs principaux du système éducatif à travers le phénomène d'absentéisme, le décrochage, l'abandon des postes de travail ou même l'attrition.

Selon le communiqué du Ministre de l'enseignement secondaire (MINESEC) Dr. Nalova Lyonga, en octobre 2023, plus de 1500 enseignants de l'enseignement secondaire sont en situation d'abandon et signalés hors du pays et en novembre 2024, un autre communiqué du MINESEC fait état d'une liste d'environ 1509 fonctionnaires enseignants absents dans leurs postes de travail. À rappeler également qu'en 2017, l'ancien Ministre de ce département ministériel son Excellence Jean Ernest NGALLE BIBEHE soulignait déjà dans une communication que reprend Tsafack et Douala (2020) qu'en 2017, sur 68000 enseignants déjà formés, 48000 seulement sont en service et 20000 disparus. D'après ces derniers, le ministre aurait constaté comme cause majeure de ce problème, la migration des enseignants vers d'autres administrations ce qui aurait engendré des graves conséquences sur le budget d'APE (élevé) et la dégradation de la qualité des enseignements dispensés par les vacataires peu qualifiés.

Les questions sur les conditions de travail des enseignants et leur fidélisation sont alarmantes dans la mesure où les conséquences y afférentes mettent en péril la qualité et l'efficacité du système éducatif à l'instar des résultats catastrophiques au Baccalauréat 2024 avec un taux de réussite en chute libre de 37% contrairement à 2023 (75%). Il est donc primordial pour les spécialistes des sciences de l'éducation de murir les réflexions en vue d'apporter des solutions adéquates à la fidélisation de ces fonctionnaires enseignants dans leurs postes et surtout à l'amélioration du fonctionnement du système éducatif. En s'accordant sur les biens faits de cette réforme quant à la gestion des enseignants, Ndoumba Ndoumba, Bikoi et Ndjebakal Souck (2022, P.105) affirment que « la décentralisation contribuerait à rationaliser la ressource enseignante sur toute l'étendue du territoire d'où l'intérêt d'approfondir la réflexion sur la décentralisation en matière de gestion du corps enseignant ». Face à l'incapacité de l'Etat à assurer tout seul la responsabilité de donner une éducation de qualité à tous à travers la prise en charge des enseignants, cet article s'inscrit à questionner les rôles ou les actions des collectivités territoriales décentralisées précisément les régions dans la fidélisation des enseignants au poste dans leur circonscription compte tenu des compétences qui leur sont transférées en matière de gestion des établissements

d'enseignement secondaire et même dans le recrutement des enseignants. Autrement dit, quel est la contribution des régions pour fidéliser les enseignants dans leur poste de travail ? Une réponse provisoire à cette question nous permet de dire que les actions menées par les régions en matière de soutien matériel et logistique, de renforcement de qualité de vie et la gouvernance participative permettent de fidéliser efficacement les enseignants au poste.

Les travaux portant sur l'amélioration des conditions de travail ou de motivation des enseignants sont bien nombreux mais pour ceux qui s'intéressent précisément aux facteurs de leurs fidélisations s'investissent peu aux rôles des collectivités territoriales décentralisées plus particulièrement des régions qui viennent par exemple d'être mise en place au Cameroun.

2. Revue de la littérature

Face à une multitude des travaux scientifiques et des divergences d'approche sur ce sujet de recherche, il est impossible de contourner les avis de ces auteurs ayant amorcé les pas sur les études y afférentes. Les questions de rétention des enseignants dans leur poste a bénéficié de plusieurs recherches dans la tentative d'accroître leur motivation au travail en questionnant soit leur relation interpersonnelle au travail ou leur gestion. A la suite de cette revue de la littérature, notre étude se propose d'améliorer la gestion des fonctionnaires enseignants en explorant le rôle des Régions dans la fidélisation de cette ressource humaine au combien indispensable au fonctionnement du processus enseignement apprentissage. Du coup, traité ce sujet mérite non seulement une investigation sur le plan théorique mais aussi empirique.

2.1. Approche conceptuelle

2.1.1. La gouvernance locale

Le mouvement de la globalisation des marchés et la mondialisation de l'économie amorcé au début des années 1990 par la Banque mondiale, suivi par le Fond monétaire internationale (FMI) et le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a conduit à une différenciation conceptuelle et de sens de la notion de gouvernance selon les domaines. Les notions les plus courantes sont entre autres : gouvernance des entreprises ou « corporate gouvernance », gouvernance mondiale, gouvernance nationale, gouvernance locale, gouvernance éducative, gouvernance scolaire etc. Selon une définition large du concept de gouvernance donnée par la Banque mondiale (1992) dans son rapport « Governance and development », il s'agit de « la manière dont le pouvoir est exercé dans la gestion des ressources économiques et sociales d'un pays ». Et d'après Castel (2008 p.3), la Banque mondiale fait une distinction entre trois aspects de la gouvernance à savoir : la forme d'un régime politique ; les processus par lesquels l'autorité est exercée dans la gestion des ressources économiques et sociales d'un pays ; la capacité d'un gouvernement de

concevoir, de formuler et de mettre en œuvre des politiques et la façon générale de mener les fonctions du gouvernement. Il s'agit d'une gestion rationnelle des affaires publiques en vue de satisfaire les besoins des gouvernés dans un pays. Dans cet optique de satisfaction des besoins des gouvernés, l'Etat qui manifeste son incapacité à aller jusqu'au bout de ses responsabilités a procédé à la décentralisation de sa politique de gouvernance en transférant vers des collectivités locales certaines compétences spécifiques.

La gouvernance locale est donc appréhender comme cette forme de gestion des affaires publiques qui consiste à associer les acteurs locaux dans le développement de leur territoire en participant à la prise de décision. Selon Gilly et Perrat (2003, p.118) « la gouvernance locale se définit comme un processus de mise en compatibilité de plusieurs proximités institutionnelles unissant des acteurs (économiques, institutionnels, sociaux...) géographiquement proches, en vue de la résolution d'un problème productif ou la réalisation d'un projet local de développement ». Allant dans la même logique, Traoré (2016) ajoute que « la gouvernance territoriale (locale) signifie, tout abord de nouvelles perspectives pour l'action publique avec la montée en puissance des collectivités territoriales et l'activation de la proximité géographique à travers des formules originales telles que la contractualisation ». C'est donc une solution adéquate opté par le pouvoir public pour répondre aux exigences de la centralisation administrative généralement source de lenteur et de lourdeur dans la prestation des services publics. Le raccourcissement de la prestation de ces services à travers la mise en place des collectivités territoriales décentralisées est alors censé résoudre plusieurs problèmes dans divers domaines d'activité locales notamment le secteur de l'éducation. Le problème de fidélisation des enseignants de ce domaine est un véritablement goulot d'étranglement dans la fourniture d'une éducation de qualité à tous.

2.1.2. La notion de fidélité

Jusqu'aujourd'hui très discuté dans la littérature, cette notion regorge plusieurs approches telles que : attitudinale ; comportementale et mixte (Cézanne et Guillon, 2013). La fidélité dans le champ de management organisationnel comprend le sentiment d'attachement, d'engagement d'un membre à une organisation à laquelle il appartient. Cet attachement se manifeste par le respect d'engagement professionnel, son implication au fonctionnement, l'amour de son travail qu'il souhaiterait toujours accroître pour développer des belles performances en sa faveur. La plupart des chercheurs étudient le concept de fidélité au sein d'une entreprise selon trois approches : attitudinale, comportementale et mixte.

L'approche attitudinale d'après Cézanne et Guillon (2013 p.3) renvoie aux « dispositions psychologique tels que l'identification, l'attachement, ou l'engagement

vis-à-vis de l'organisation ». Ce dernier ajoute aussi que « dans certaines études, la fidélité attitudinale est également approchée par des indicateurs tels que l'intention d'absentéisme ou de performance ».

Pour l'approche comportementale, elle matérialise les relations unissant le travailleur à son entreprise de telle sorte que la satisfaction ou l'insatisfaction de l'employé peut se traduire par ce que les chercheurs appellent modèle « EVLN » : *Exit, Voice, Loyalty* et *Neglect* ou encore départ, opposition, loyauté et négligence. « Ce modèle permet d'étudier la satisfaction ou l'insatisfaction des salariés pouvant s'exprimer dans l'un ou plusieurs de ces 4 domaines » (Eyrat 2023 p.48)

Quant à l'approche mixte, elle découle des limites des deux premières et selon cette dernière, la fidélité peut correspondre à une « relation de confiance [provoquant une] résistance à l'adoption d'un comportement opportuniste face à une offre d'emploi externe » (Dutot, 2004, p. 12). En définitive, la mesure de la fidélité chez un individu peut se faire en adoptant de justesse cette approche mixte qui compile les deux premières car non seulement elle est plus complète mais aussi permet de mesurer au plus près l'engagement des salariés. Comme le dit Eyrat (2023 p.48) « Certains sont facilement mesurables comme le modèle EVLN, l'ancienneté ou encore le *turnover* tandis que d'autres sont facilement interprétables comme l'attachement à l'organisation ou le degré d'implication ».

2.1.3. Le concept de fidélisation

Il renvoie à la rétention d'un individu ou un groupe de personne dans le poste auquel il lui est confié l'accomplissement d'une tâche précise dans un milieu précis et selon contrat déterminé ou non. Lewicky (1981) a été cité par Eyrat dans sa thèse doctorale comme étant l'un des pionniers à traiter le sujet de fidélisation des employés au sein des entreprises. Pour lui, la rétention des salariés par les employeurs se fait par l'offre d'un certain nombre d'avantages professionnels à ces derniers. Il s'agit entre autres des avantages financiers, les profils de carrières ou les offres de formation. Louart (1991) toujours dans Eyrat, décrit la fidélisation des salariés comme étant une « politique visant au maintien de certains salariés dans l'organisation », et dans le même sens, Perreti (2001) affirme qu'il s'agit d'un « l'ensemble des mesures permettant de réduire les départs volontaires des salariés ». L'on comprend ainsi que la fidélisation des salariés suppose la prise en compte des facteurs de satisfaction de ceux-ci par leurs employeurs afin d'accroître leur engagement professionnel. Cependant l'absence de ces facteurs peut susciter l'intention de départ ou d'abandon de poste de travail par les salariés. Tel est également le constat des multiples travaux portant sur la fidélité inspirés du cadre proposé par Hirschman (1970) pour qui : les membres d'une organisation manifestent leur insatisfaction soit en la quittant (*Exit*), soit en « prenant la parole » (*Voice*) de manière plus ou moins revendicatrice. En explorant les

déterminants de la fidélité et les facteurs pouvant provoquer le départ des salariés, Cézanne et Guillon () proposent trois déterminants possible :

- Les déterminants qui sont « propres à l'individu » renvoyant à la fois aux attributs qui caractérisent le salarié de manière intrinsèque et à ceux qu'il a acquis par l'expérience.
- Les déterminants « contextuels » qui dépendent des conditions régissant la relation d'emploi et de l'environnement dans lequel elle s'inscrit. Par exemple, les opportunités d'emploi extérieures (Steel et Lounsbury, 2009) et en interne (Benson, 2006) ou la perception plus ou moins risquée qu'en a le salarié (Allen, 2004) jouent sur l'intention de départ.
- Les déterminants « relationnels » concernent les incitations au travail. L'autonomie sur le poste (Gagné et Deci, 2005), le style de management (Böckerman *et al.*, 2012), et la qualité des relations entre employeur et syndicats (Deery et Iverson, 2005 ; Freeman, 1980) ainsi qu'entre salariés (Paillé, 2004) influencent l'engagement au travail.

2.1.4. Zone rurale défavorisée

Ce concept désigne un environnement dépourvu d'opportunité ou d'accessibilité aux services socioéconomique dont bénéficient en majorité les milieux urbains. Ce sont des zones situés dans les périphéries des grandes villes où les habitants ont des conditions de vie très précaires avec des revenus moyens très faibles et exercent pour la plupart dans les domaines de l'agriculture, la pêche, l'artisanat, l'élevage ...etc. Et comme le dit Mvondo Ndongo (2022) : « une zone défavorisée est celle qui ne bénéficie pas de certaines facilités, certaines opportunités pour son développement en incluant bien évidemment le bien-être et l'épanouissement de ses populations ».

En matière d'éducation, il s'agit d'une zone dont la qualité du service éducatif fait face à divers contraintes environnementaux non favorable à son implémentation. Mvondo Ndongo conclu d'ailleurs que pour ce qui est du domaine de l'éducation, « les zones défavorisées sont celles qui ne bénéficient généralement pas des enseignants formés, des infrastructures de pointe, des manuels scolaires pour les élèves ; bref toutes les commodités permettant un apprentissage de qualité aux enfants ». Les zones rurales défavorisées sont pour la plus par victime d'une politique institutionnelle non rationnelle, c'est-à-dire, qui ne tient pas compte des spécificités rurales et des conditions de vie des populations vulnérables. La décentralisation dans sa dynamique participative se veut ainsi comme une solution pour palier à ces différents écarts entre les milieux urbains et ruraux.

2.2. Cadre théorique

Nombre des travaux sur le sujet de fidélisation s'intéressent plus aux facteurs explicatifs de la rétention d'un employé dans son poste de travail en absence desquels

ce dernier peut décider de quitter son travail ou manifester un désengagement vis-à-vis de ceci. De façon générale, il s'agit de quatre types de variable comme l'ont bien recensé Tsafack et Douanla (2020)

Celles liées à l'environnement organisationnel (satisfaction, stress, soutien, communication, participation à la prise de décision, engagement organisationnel et opportunités d'avancement), à l'emploi (perception de la charge de travail, attentes face à l'emploi, ambiguïté et conflit de rôle, autonomie, reconnaissance et développement professionnel), à la rémunération globale (salaire de base, avantages sociaux et vacances, équité salariale interne/externe, actionnariat, partage des bénéfices et autres), ainsi que celles associées à la qualité de vie au travail (équilibre travail-famille, flexibilité des horaires, télétravail et services de garderie). (p.56)

Dans le cadre de notre recherche, nous avons porté le choix sur deux lunettes théorique pour expliquer la contribution des régions dans la fidélisation des enseignants dans les établissements d'enseignements secondaires.

La théorie des deux facteurs développé par Frederick Herzberg, psychologue américain en 1959 est centrée sur l'explication de la motivation au travail à travers deux catégories de facteurs motivationnels : les hygiéniques ou inférieurs et les motivateurs ou supérieurs. L'existence des facteurs influençant les salariés constitue le point central de la théorie d'Herzberg. Pour ce qui est des facteurs d'hygiène, il en existe plusieurs tels que : les conditions physiques de travail, la rémunération, la sécurité, les relations d'équipe, la supervision, la politique organisationnelle. Ces facteurs d'hygiène sont en fait des prérequis environnementaux. Ils ne sont pas directement source de motivation, mais leur absence conduit à des insatisfactions et donc à une attitude négative au travail pouvant conduire à la revendication, aux absentéismes, à l'abandon ou à l'attrition.

Quant aux facteurs internes, intrinsèques ou encore supérieur, ils sont à l'origine de la satisfaction professionnelle et de motivation. Correspondant aux avantages que l'entreprise offre à ses collaborateurs, et concernant avant toute la qualité de l'environnement, ils répondent à des besoins en l'absence desquels on est mal à l'aise ou frustré. « Les facteurs motivateurs sont ceux de nature intrinsèque; ils sont liés au propre travail, à la recherche de croissance et à la satisfaction des préoccupations, comme la réalisation, le développement, la reconnaissance, la saisie des opportunités, la responsabilité » (Viana et al, sans date). Il convient de préciser que cette approche est plus en faveur des facteurs supérieurs qui permettent l'auto-réalisation dans le processus motivationnel. Et Herzberg (1966)⁴⁸ réaffirme cela en disant que la motivation se renforce avec l'amélioration des facteurs supérieurs qui permettent la valorisation du travail comme moyen pour la satisfaction de la fonction.

⁴⁸ Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. 6^e ed. New York: World Publishing.

La théorie de l'équité développée par Adams dans les années 1963 qui s'intéresse aussi à l'étude de la motivation des employés au travail. D'après l'auteur, « il y a inéquité pour une personne chaque fois que ses contributions perçues, dans un emploi et/ou son revenu, est psychologiquement dans une relation inverse avec ce qu'il perçoit être les contributions et/ou rétributions de l'autre ». Le principe d'équité selon Adam renvoi à la comparaison du gain perçu par un individu par rapport à ses efforts ou travail effectué au sein d'une entreprise. A partir de ce ratio, le travailleur fait également une comparaison avec ce que gagnent d'autres travailleurs occupant le même poste ou exerçant le même métier ailleurs ou dans la même organisation. À l'issue de la confrontation des ratios, l'employé évalue s'il y a équité ou pas dans sa relation avec l'organisation, raison pour laquelle son comportement vis-à-vis de cette dernière peut changer en cas d'insatisfaction ou d'iniquité.

Si ces deux ratios sont égaux, il éprouve un sentiment d'équité et le cas échéant, il manifeste un sentiment d'inéquité, soit de sous-équité soit de sur-équité. Dans ce dernier cas, l'individu va adopter certains comportements visant à réduire le déséquilibre ou à établir l'équilibre. Il pourrait par exemple modifier ses contributions dans son emploi, quitter l'entreprise, demander une mutation ou une promotion ou encore une augmentation de salaire. (Tsafack et Douanla, 2020, p.57)

L'individu recherche au quotidien une équité entre lui et l'entreprise ce qui détermine d'ailleurs sa durée dans son lieu de travail. Cette équité qui est source de confiances entre les parties prenantes est en principe un élément clé mis en exergue dans la comparaison entre ce qu'offrent les employés à l'entreprise et ce qu'ils perçoivent.

3. Méthodologie

Afin de répondre à la problématique du rôle des CTD dans le développement du système éducatif, la région est la population étudiée dans cette recherche empirique dans la mesure où elle est l'unique collectivité territoriale décentralisée à qui sont transférées les compétences en matière de gestion des établissements d'enseignement secondaire. L'approche méthodologique privilégiée ici est la méthode qualitative associée à l'analyse documentaire et l'observation au Cameroun. La méthode qualitative selon Mbété Mefiré et Hassana (2025) « permet de comprendre l'expérience vécue d'un phénomène à travers l'acquisition des informations fiables auprès des personnes ressources ». Elle a ainsi pour objectif de comprendre les processus sociaux en s'attardant à démontrer la façon dont les personnes et groupes les vivent (Fortin, 1992).

Dans le cadre de notre investigation, c'est plus précisément dans les communes du Logone-Birni (département du Logone et Chari, région de l'Extrême-Nord), Baschéo (département de la Bénoué, région du Nord) et de Bangourain (département du Noun, région de l'Ouest) où s'est déroulé l'entretien semi-directif auprès de 55 participants. «

L'entretien semi-directif présente l'avantage d'être un instrument éprouvé qui offre une bonne garantie pour l'obtention de résultats robustes et significatifs » (Colle, 2006 p.). En tant qu'une étude exploratoire, nous avons construit un guide d'entretien pour la collecte des données auprès de 8 conseillers régionaux, 15 chefs d'établissements d'enseignement secondaire et 32 enseignants fonctionnaires du secondaire dans les trois communes. Une analyse de contenu nous a également permise de traiter les informations issues de nos entretiens avec ces derniers. Cette recherche a pour objectif de mettre en relief l'importance de la gouvernance locale dans l'amélioration du système éducatif au niveau local. Plus précisément, nous essayons de comprendre le rôle des collectivités territoriales décentralisées particulièrement les régions dans la rétention des enseignants affectés dans leur circonscription.

Les communes de Logone-Birni et de Baschéo sont choisies pour leur appartenance non seulement au milieu rural mais aussi pour leur classement des zones à éducation prioritaire. La commune de Bangourain quant à elle est sollicitée ici pour le fait qu'elle est située dans une zone rurale présentant des besoins d'éducation alarmants dans le département du Noun. Cette commune affiche dans l'ensemble un taux de réussite aux examens national toujours très inférieur par rapport aux restes des communes du département et se positionne très fréquemment parmi les dernières du classement de la région de l'Ouest. Ces trois sites d'étude respectent en réalité les critères des zones rurales défavorisées en matière d'éducation.

4. RESULTATS ET DISCUSSION

Dans le cadre de ce travail, nous avons eu pour ambition de desceller, d'une part, l'apport des conseils régionaux dans la fidélisation des enseignants au poste précisément dans des milieux défavorisés et d'autre part nous avons analysé les défis majeurs qui entravent la réussite de cette tâche par ces collectivités territoriales décentralisées. Comme toutes recherches scientifiques, cette étude a abouti à quelques résultats reflétant la réalité du terrain en matière de gouvernance locale précisément dans le domaine de la décentralisation de l'éducation. Ces résultats s'articulent autour de trois points : premièrement, la faible prise en compte des besoins spécifiques des enseignants dans les réalisations des collectivités territoriales décentralisées. Deuxièmement, une faible collaboration entre les collectivités territoriales décentralisées et les enseignants. En fin, le troisième point porte sur l'insuffisance des ressources (financières, humaines et matérielles) dans les régions pour répondre efficacement aux difficultés autour de la fidélisation des enseignants dans les zones rurales défavorisées.

4.1. La faible prise en compte des besoins spécifiques des enseignants dans les réalisations des collectivités territoriales décentralisées.

L'exercice du métier enseignant comme dans tout autre métier professionnel repose principalement sur deux formes de motivation. Il s'agit comme le dit bien Herzberg (1959) de la motivation intrinsèque et celle extrinsèque. Dans le domaine de l'enseignement, Postic et al (1990) trouvent dans leur recherche que le choix de la profession enseignante est centré sur trois facteurs de motivation en interaction : « les significations accordées aux conditions d'exercice de la fonction (condition matérielles, scolaires, condition de travail), les variables personnelles (histoire personnelles, valeurs) et les relations antérieurement vécues avec le milieu scolaire, les enseignants qui incarnent cette fonction ». Pour ces auteurs les enseignants se retrouvent et même se maintiennent dans le système scolaire par ces deux formes de motivations. Plus particulièrement pour la motivation extrinsèque, ils stipulent que cela se réfère aux conditions d'exercice de la fonction enseignante, (conditions matérielles, sociales, environnement de travail).

Dans le cadre de notre étude, cet aspect constitue un facteur majeur dans la rétention des enseignants aux postes surtout dans des milieux défavorisés. La responsabilité des conseils régionaux en matière d'éducation inclue à cet effet l'amélioration de ce cadre de travail des enseignants afin de leur procurer une satisfaction plausible de les retenir dans le système scolaire. Notre étude menée dans les communes du Logone-Birni (département du Logone et Chari, région de l'Extrême-Nord), Baschéo (département de la Bénoué, région du Nord) et de Bangourain (département du Noun, région de l'Ouest) fait état d'une faible satisfaction des enseignants dans ces zones quant à la portée de la décentralisation de l'éducation en leur faveur. Les informations recueillies dans plusieurs établissements scolaires de ces départements, les actions concrètes des collectivités territoriales décentralisées (les régions) dans la mise à disposition des matériels didactiques, équipement et autres commodités dans les enceintes scolaires propre aux enseignants sont encore très insuffisantes. Les enseignants rencontrés dans ces zones du pays expriment un manque criard de plusieurs équipements tels que des bibliothèques, salles multimédia normalement équipées, des toilettes pour enseignants et des salles pour enseignants. Pour ceux qui sont encore plus éloignés de leurs lieux de service, ils déplorent également un manque des résidences d'astreintes à proximité des établissements. « *Dans la commune rurale de Baschéo, un manque criard des infrastructures scolaires est démotivant confronté à la demande d'éducation de la zone* », nous explique un enseignant rencontré. La responsabilité des régions à assurer une éducation de qualité pour tous au niveau local ne peut s'apprécier qu'à partir des infrastructures et des équipements de qualités pouvant servir valablement les élèves et les enseignants. En effet, un environnement de travail très faiblement favorable à

l'exercice des fonctions des enseignants impacte négativement sur leur satisfaction au travail et par conséquence, les amène toujours à des situations d'abandon de poste, d'absentéisme et d'attrition. Ouedraogo (2011) dans ses recherches sur la situation des enseignants des zones reculées affirme également que : « souvent affectés, dans des zones totalement enclavées, les jeunes enseignant(e)s vivent un isolement social, moral et professionnel insupportable, source de démotivation, d'absentéisme et d'abandons de postes ».

Comme le témoigne par ailleurs, un conseiller régional contacté par téléphone, les réalisations des collectivités territoriales décentralisées en matière d'éducation vise plus les tables bancs, quelques matériels didactiques et certains blocs pédagogiques. La prise en compte des besoins spécifiques des enseignants (comme des logements d'astreints, le transport et même des primes de fidélisation, etc.) est bien un aspect qui traîne encore à se concrétiser dans les budgets des régions. À Bangourain par exemple, une commune rurale dans le département du Noun, les enseignants rencontrés ont affirmé qu'il est très difficile de résister dans leur poste de service du fait d'un manque de logements astreints à proximité. La plupart quittent toujours les grandes métropoles (Douala, Yaoundé, Bafoussam, etc.) ou le centre-ville (Foumban) situé à environ 40 km pour s'y rendre chaque semaine. Ainsi rajoutent-ils que le taux de réussite est drastiquement en baisse dans les différents établissements de la zone dû à l'abandon et à des demandes d'affectations accordées aux enseignants de ces zones vers les milieux urbains. Il convient de préciser également que ces zones rurales défavorisées sont pour la plus part enclavées rendant par la même occasion, la mobilité très difficile. Cette situation a des conséquences directes sur l'éducation notamment son efficacité.

Les questions liées à l'environnement scolaire et les conditions de travail des enseignants ont aussi été traitées par des nombreux chercheurs et institutions internationales tentant pour la plupart de montrer l'impact de ces facteur sur la satisfaction des enseignants qui constitue un pilier pour la résolution des phénomènes d'attrition.

D'après Ouedraogo (2011), « l'environnement physique joue un rôle important dans la rétention et le maintien des enseignants à leurs postes ». L'auteur précise par ailleurs que « les administrations décentralisées peuvent améliorer, de manière remarquable, l'environnement physique des établissements scolaires ». L'attraction des milieux scolaires est ainsi, également, indispensable pour le maintien des enseignants affectés dans les zones défavorisées en général. Ces zones sont pour la plupart sans électricité, sans routes non désenclavées, des inondations comme dans le Logone et Chari, à la destruction des établissements scolaire par les terroristes et des enlèvements comme dans certaines communes rurale du département du Noun frontalières aux zones anglophones en crise qui subissent aussi les quelques attaques des groupes séparatistes. Des auteurs travaillant sur l'engagement des employés dans le poste

soutiennent que la satisfaction des besoins spécifiques de ces derniers précèdent leur productivité au travail. Wright (2008) affirme à ce sujet que « *leur action est fonction de ce qu'ils ressentent dans la mesure où ils peuvent choisir de ne pas être productifs dès lors qu'ils ont des sentiments négatifs envers leur organisation* ». Analysant les facteurs de la mobilité des enseignants au Cameroun, Ndoumba Ndoumba (2023) évoque « l'instabilité des enseignants dans le milieu rural, en attente d'une affectation plus attractive ».

Les enquêtes dans les trois communes ont montré que l'augmentation du taux d'absentéisme, d'abandon et la démotivation des enseignants dans les établissements scolaires des zones rurales défavorisées ont pour cause principale la précarité de leur condition de travail. On retient ici que la rétention de ces enseignants exige au préalable, la prise en compte de leur satisfaction à travers la construction des infrastructures scolaires bien équipées ; des logements d'astreints ; l'électrification de leur résidence... etc. Ces besoins se joint aux autres facteurs socio-environnementaux relevant toujours du ressort des CTD. Il s'agit par exemple de l'assurance santé et sécuritaire. Les régions devraient également offrir mettre en place des structures sanitaires avec un plateau technique bien équipé pour l'assurance santé des enseignants affectés dans la zone défavorisée. Il est aussi primordial de renforcer les mesures de sécurités à travers les comités de vigilance. Pour leur mobilité, certains enseignants, joint par téléphone estime que les élus locaux devraient aussi et surtout mettre l'accent sur le désenclavement des routes menant aux établissements scolaires pour faciliter le déplacement aussi bien aux élèves qu'aux enseignants. Certaines localités de Logone-Birni et même de Bangourain sont d'ailleurs coupées de toute circulation pendant les saisons pluvieuses. Selon les affirmations des enseignants de ces différentes zones, l'école s'arrête toujours pendant les périodes de fortes pluies car certains ponts construits avec des matériaux provisoires sont souvent coupé. Autant de facteurs suscitant la démotivation des enseignants sont susceptibles de provoquer les absentéismes, les demandes d'affectation vers les zones urbaines et même les abandons des postes. En analysant ces difficultés de mobilité dans l'environnement de travail des enseignant en situation critique, Ouedraogo (2011) pousse loin en soulignant que :

«L'enclavement géographique physique s'accompagne souvent d'un enclavement administratif et professionnel. Même pour « toucher » son maigre salaire, l'enseignant doit entreprendre des voyages coûteux et risqués pour se rendre au chef-lieu de la région ou à la capitale où se trouvent les services financiers et comptables. Ces déplacements constituent aussi des manque-à-gagner sur le temps de travail de l'enseignant et des opportunités d'apprentissage des élèves » (P.54).

Les collectivités territoriales décentralisées doivent s'intéresser à la satisfaction dites extrinsèques des enseignants travaillant dans de telles conditions. Cependant, cette

satisfaction ne saurait être, encore, plus efficace s'il y a l'absence d'une interrelation entre les parties prenantes.

4.2. Une faible collaboration entre les collectivités territoriales décentralisées et les enseignants

La décentralisation dans sa dimension collaborative entre les acteurs locaux implique un rapprochement des instances de gouvernance locale auprès de toutes les autres parties prenantes. En matière d'éducation au niveau secondaire, les régions en tant que collectivités territoriales décentralisées sont des organes privilégiés dans le développement des stratégies efficaces de rétention des enseignants affectés dans leurs circonscriptions. Le phénomène d'abandon ou d'attrition chez les enseignants est très accentué dans ces périphéries du pays dépourvues de certains facteurs d'attraction des jeunes ou anciens enseignants affectés dans la zone. La collaboration directe entre ces parties prenantes permettrait d'écouter plus clairement les besoins et obstacles du terrain rencontrés par les enseignants. Partant de cette base, les régions pourront ainsi aisément identifier les priorités dans la stratégie de renforcer la motivation des enseignants à rester dans les zones dite défavorisées ou à hauts risques.

D'après nos entretiens avec un conseiller régional, celui-ci rappelle que les textes sur la décentralisation de l'éducation au Cameroun prévoient que les membres du conseil régional fassent également partie du conseil des établissements scolaires pouvant être ou pas président. Pour ce dernier, c'est par ce canal que les besoins des enseignants sont recensés afin d'être voté en commission puis inscrits dans les budgets du conseil régional pour des éventuelles interventions. Sur le terrain, les réactions de quelques enseignants rencontrés font état d'un laxisme au sein des conseils régionaux qui brille plus par des promesses non tenues. Certains affirment d'ailleurs l'absence totale d'un de ces membres du conseil régional dans le conseil d'établissement. C'est cette absence qui limite la proximité entre le personnel enseignant travaillant dans les zones défavorables et les leaders locaux censés être à leur écoute afin de les encourageant davantage à rester. Comme l'évoque un enseignant affecté dans le Logone-Birni, les intérêts politiques des leaders locaux sont au-dessus des priorités des conditions de travail des enseignants qui sont exposés à des risques et précarités totales dans leurs milieux de travail.

D'une manière générale, on peut reprocher à l'administration publique de ne pas communiquer avec ses partenaires. Ce manque de communication qui crée un vide insupportable et inacceptable, permet à de nombreux détracteurs de dresser des tableaux sombres et de présenter des scénarios apocalyptiques (Ouedraogo 2011. P.68).

Le manque d'une franche communication entre la classe de gouvernance locale et des acteurs internes du système éducatif constitue un véritable frein à la rétention des

enseignants au poste dans des zones défavorisées. Les communautés locales sous la houlette des conseils régionaux sont les mieux placés à donner un cadre de travail rassurant aux enseignants. Les échanges et collaborations harmonieuses doivent meubler leur rapport.

Certains chefs d'établissement estiment à ce propos que la gouvernance participative promue par la décentralisation à travers le transfert des compétences aux régions en matière d'enseignement secondaire nécessite, plus, une véritable collaboration de proximité entre les élus locaux et les établissements scolaires. Pour ce dernier, cette relation était précédemment harmonieuse et fluide avec les communes car la proximité géographique permettait à ces dernières de vivre directement les réalités et proposer des solutions adéquates rapidement. Les régions situées dans les capitales régionales devraient disposer d'une ressource humaine suffisante pour sa représentativité dans tous les établissements scolaires. Les membres des conseils régionaux doivent d'abord se mobiliser et aller à la rencontre des autres acteurs locaux pour s'imprégner de la situation réelle des populations.

4.3. Insuffisances des ressources (financières, humaines et matérielles) dans les régions pour répondre efficacement aux difficultés autour de la fidélisation des enseignants dans les zones rurales défavorisées

La contribution des collectivités territoriales décentralisées (CTD) dans la rétention des enseignants est centrale dans la mesure où leur mission principale repose sur le développement socioéconomique local. Dans le volet social, l'éducation tout comme la santé occupe une place primordiale dans les budgets programmes de chaque région. Ndoumba Ndoumba (2023) souligne que « conscientes de leur statut de personne morale de droit public, les CTD ont pour mission le développement du secteur de l'éducation ». La pénurie des enseignants et le taux d'abandon de plus en plus croissants révèle un problème de gouvernance locale exigeant un renforcement des institutions locales pour mettre ensemble, une barrière à ces phénomènes. A cet effet, il est important de rappeler que l'entrée en fonction des régions dans la gouvernance locale est très récente au Cameroun. La loi portant code générale des collectivités territoriales a été signée en 2019 précisant les compétences transférées aux régions en matière d'éducation. Et en 2020 a eu lieu la première élection des conseillers régionaux. Il est ainsi évident que les réalisations des régions n'atteignent pas encore suffisamment, à cette date, la satisfaction totale des bénéficiaires. À la rencontre des acteurs de cette gouvernance locale, nous apprenons sans surprise auprès d'un conseiller régional que l'équation entre besoins illimité et ressources limitées est ce qui freine la réalisation de plusieurs projets des régions au Cameroun. Selon ce dernier, les dotations sont insuffisantes par rapport aux besoins locaux.

Pour leur efficacité, les régions doivent bénéficier d'une dotation lourde pour leur permettre de répondre aux besoins de l'éducation au niveau local déjà que

l'opérationnalisation de la fiscalité local reste en attente. Comme le dit un conseiller régional, en 2019, l'Etat a publié une loi qui prévoit que les CTD devront bénéficier de 15% des budgets national annuel pour leur permettre de soutenir leurs projets de développement local. Selon ce dernier, le gouvernement n'a affecté que 7% en 2022 et 8% en 2023 avec un léger progrès en 2024. Ce qui est loin de satisfaire les besoins des régions.

Le ministère des enseignements secondaires doit ainsi accompagner les compétences transférées par les ressources financières, humaine et même matérielles. Ndoumba Ndoumba, Bikoi. & Ndjebakal Souck (2022) soutiennent que les régions doivent impérativement solliciter l'assistance de l'Etat (en plus du devoir d'accompagnement qui lui incombe auprès des établissements scolaires) à cause de son incapacité à tenir seule les exigences du développement éducatif. Le transfert d'une ressource humaine qualifiée par le ministère des enseignements secondaires aux CTD faciliterait la gestion des établissements d'enseignement secondaires notamment la maîtrise des informations sur les enseignants et leur condition à travers la mise en place du SIGE⁴⁹ au niveau local.

Les régions devraient également s'ouvrir à d'autres partenaires au développement local et international. Une coordination d'action locale impulsée par les Régions est aussi meilleure pour venir à bout des limites financières, matérielles et même humaines que ces collectivités éprouvent pour le développement local. L'article 97 du CGCTD⁵⁰ de 2019 stipule en alinéa (1) que les Collectivités Territoriales peuvent, en tant que de besoin, s'associer sous forme contractuelle pour la réalisation d'objectifs ou de projets d'utilité publique avec : l'Etat ; une ou plusieurs personne (s) morale (s) de droit public créées sous l'autorité ou moyennant la participation de l'Etat ; une ou plusieurs personne (s) morale (s) de droit privé ; une ou plusieurs organisation (s) de la société civile. Moungou et Békono (2012) soutiennent dans leur travaux que la pluralité d'acteurs intervenant dans la gestion des compétences transférées rend l'articulation des relations plus complexe que par le passé entre les élus locaux gestionnaires des CTD, les cadres administratifs responsables des SDE, les différents partenaires au développement et les populations constitutives du système client. Cet est également partagé par Zbir (2021) qui souligne que « la réflexion sur la gouvernance locale renvoie nécessairement à repenser la nature des relations entre acteurs locaux pour céder la place à une logique de mobilisation, de coordination et de coopération entre groupes territoriaux »

Le management de l'éducation est un champ vaste qui exige beaucoup de rationalité dans les choix des décisions et d'initiative en termes d'offre. Pour répondre efficacement aux difficultés des enseignants dans les zones défavorisées, les régions

⁴⁹ SIGE : Système d'Information et de Gestion de l'Education.

⁵⁰ Loi n° 2019/024 du 24 décembre 2019 portant code général des collectivités territoriales décentralisées

doivent adopter une approche plus participative en tendant directement la main à certains organismes internationaux spécialisés dans la gestion et le financement des projets de développement local et le secteur de l'éducation en particulier à l'instar de INEE (Education in Emergencies), GPE (Global Partnership for Education), UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture), UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'Enfance)...etc. Au niveau national, elles doivent également marcher en droite ligne avec les programmes de développement mise en place par le gouvernement tel que PROLOG⁵¹, le FICOM⁵²...etc.

Egalement, pour accompagner les régions dans leur mission de développement local, le gouvernement doit renforcer et multiplier ses relations avec des organisations internationales comme la Banque Africain de Développement (BAD), l'Agence Française de développement (AFD) et aussi avec d'autres partenaires bilatéraux. Il est toutefois urgent de rendre véritablement effectif la fiscalité locale pour renforcer davantage les sources de financement des régions.

Il est aussi nécessaire que les régions s'unissent ensemble avec d'autres collectivités territoriales décentralisées dans le cadre de la coopération décentralisée pour le partage d'expériences et afin de maximiser l'atteinte des objectifs de développement local tel que prévoit le CGCTD dans son article 98 (1) :

« Les Collectivités Territoriales peuvent librement entretenir entre elles des relations fonctionnelles et de coopération, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. A ce titre, elles peuvent se regrouper pour l'exercice des compétences d'intérêt commun, en créant des organismes publics de coopération par voie conventionnelle ».

Elles doivent surtout aussi impliquer les associations des villages organisées en comités de développement qui regroupent souvent les forces vives œuvrant pour la plupart dans le financement et octrois des dons aux services sociaux tels que la santé et l'éducation. La mutualisation de ces forces est une arme solide et efficace dans la réalisation des objectifs des CTD en matière de l'éducation précisément dans la fidélisation des enseignants en zones rurales défavorisées.

Conclusion

Le contexte actuel du système éducatif dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne, et particulièrement au Cameroun, révèle une situation alarmante : baisse du niveau des apprenants, sous-scolarisation dans certaines zones et taux de réussite en forte baisse. Dans ce contexte, le problème des enseignants se pose avec acuité, notamment en ce qui concerne leurs conditions de travail dans les zones rurales

⁵¹ PROLOG : Projet de Gouvernance Locale et de Communautés Résilientes. Un guichet de financement des CTD au Cameroun sous l'égide de la Banque Mondiale dans le but de renforcer leur capacité en gestion des ressources locales.

⁵² Fond Spécial d'Equipement et d'Intervention Intercommunal. Un fond de l'Etat spécialisé dans le financement des projets et fonctionnement des budgets des CTD

défavorisées. Depuis près d'une décennie, les établissements d'enseignement secondaire perdent chaque année une partie importante de leurs enseignants titulaires affectés par le ministère de l'Enseignement secondaire. Ce phénomène qui occasionne des conséquences drastiques sur l'efficacité du système interpellent à cet effet tous les acteurs du système et plus particulièrement ceux qui participe à sa gestion à différent palier. Dans le cadre de cette étude, notre intérêt a été porté sur les collectivités territoriales décentralisées plus précisément les régions. La responsabilité de ces collectivités est ainsi grandement impliquée dans la rétention des enseignants des zones rurales de leur circonscription. De ce qui précède, il ressort que la fidélisation de ces enseignants exige la prise en compte de leurs besoins spécifiques dans les réalisations des régions en matière d'éducation, la franche collaboration des CTD avec les établissements scolaires précisément avec les enseignants. Aussi, les résultats révèlent que le manque des ressources financières, matérielles et humaines constitue un frein pour la réponse efficace des régions aux multiples problèmes des enseignants travaillant dans de conditions précaires. Il est donc recommandé le transfert de ces différentes ressources pour soutenir les compétences transférées en matière de l'éducation aux régions. Également, ces CTD doivent nouer des partenariats avec plusieurs organes étatiques et non étatiques pour le renforcement de leur capacité et surtout pour l'atteinte des objectifs de développement.

Références bibliographiques

- Castel, O. (2006). Bonne gouvernance versus démocratie : les rhétoriques de la Banque mondiale et des ONG du Nord face aux réalités. La démocratie au péril de l'économie, Presses Universitaires de Rennes, pp.327-349.
<https://shs.hal.science/halshs-00119522v1>
- Cézanne, C., et Guillon, O. (2013). Manifestations, déterminants et conséquences de la fidélité des salariés: une grille de lecture critique. *Recherches en Sciences de Gestion*, (4), 127-143.
- Colle, R. (2006). L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés: le rôle du sentiment d'autodétermination. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université Paul Cézanne, Aix Marseille III.
- Constitution du 18 janvier 1996 portant révision de la Constitution du 2 juin 1972
- David-Gnahoui, E. M. (2020). Décentralisation de l'éducation au Bénin : comment en faire un instrument de développement efficace du système éducatif ?. *Revue Internationale de Linguistique Appliquée, de Littérature et d'Education*. Volume 3 Numéro 3 ISSN 1840 – 9318.
- Dutot, C. (2004). Contribution aux représentations de la fidélité des personnels à l'entreprise : éléments de convergence et de divergence entre ouvriers et employeurs. Le cas de deux industries métallurgiques du Pays de Retz, Thèse de doctorat. Université de Poitiers.

- Eyral, V. (2023). Fidélisation des salariés et collaborateurs libéraux vétérinaires en structure vétérinaire libérale. Thèse de doctorat. Université Claude Bernard Lyon 1.
- Fortin, A. (1992). Compte rendu de [Jean-Pierre Deslauriers, Recherche qualitative. Guide pratique, Montreal, McGraw-Hill, 1991, 142 p.] Nouvelles pratiques sociales, 215–217.
- Gilly J-P., et Perrat J., 2003, « Gouvernance et dynamiques institutionnelles des territoires », communication à la journée de travail Gouvernance territoriale : pratique, discours et théories, IEP de Toulouse, miméo, 24 p
- Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. 6^a ed. New York: World Publishing.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge Mass: Harvard University Press.
- Loi n° 2019/024 du 24 décembre 2019 portant code général des collectivités territoriales décentralisées
- Mbété Mefire, M., et Hassana (2025). Gouvernance participative de l'éducation : défis et perspectives d'une coordination entre les acteurs locaux en situation d'urgence. DJIBOUL. N°009, Vol.1. pp. 331 – 348
- Moungou, M. S. P., et Békono, E. R. (2012). Gouvernance des collectivités territoriales décentralisées (CTD) et gestion des compétences transférées par l'Etat. Researchgate.
<https://www.researchgate.net/publication/312969211>
- Mvondo Ndong, F. (2022). Projet PAEQUE et équité d'accès des enfants des zones défavorisées à l'éducation de qualité dans la région du centre. Mémoire de Master. Université de Yaoundé.
- Ndoumba Ndoumba, D., F. (2023). Politique enseignante et performance des enseignants du secondaire en contexte de décentralisation au Cameroun. Thèse de Doctorat. Université de Yaoundé1.
- Ndoumba Ndoumba, D. F., Ndjebakal Souck, E., et Bikoi, F.N. (2020). Analyse prospective de la decentralization au Cameroun, quelles perspectives pour la gestion des enseignants du secondaire? Les Cahiers de l'ACAREF (Académie Africaine de Recherches et d'Etudes francophones). Vol. 4, n°7.docplayer.fr.
- Ouedraogo, I. (2020). Gouvernance et formation du capital humain en Afrique subsaharienne. Economies et finances. Thèse de doctorat. Université Panafricaine Yaoundé (Cameroun).<https://theses.hal.science>
- Ouedrogo, R. M. (2011). Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique.
- Peretti, J.M. (2001). *Tous DRH*. 2ème édition, 490 pages.

- Postic, M., Le Calve, G., Joly, S., et Beninel, F. (1990). Motivations pour le choix de la profession d'enseignant. In: Revue française de pédagogie, volume 91. pp. 25-36; <https://doi.org/10.3406/rfp.1990.1385>
- Viana, J.R., Rufino Da Silva, W., et Bandeira, R. (sans date). La motivation des enseignants bresiliens : le cas du reseau d'enseignement de l'état de Paraíba.
- Tsafack, I. S. J., et Douanla, J. C. (2020). L'influence de la demande de personnalisation de la gestion de carrières sur la fidélité des enseignants vis-à-vis de leur profession au Cameroun. Global Journals LATEX JournalKaleidoscope.
- Zbir, N. (2021). La gouvernance locale et les mécanismes de coordination des acteurs locaux territoriaux à l'ère du COVID-19, Revue Internationale du Chercheur. 2(2). www.revuechercheur.com