

Vol. 5, N°19, pp. 604– 616, Septembre 2026
Copy©right 2024 / licensed under [CC BY 4.0](#)
Author(s) retain the copyright of this article
ISSN : 1987-1465
DOI : <https://www.doi.org/10.62197/PVHX7486>
Indexation : Copernicus, CrossRef, Mir@bel, Sudoc,
ASCI, Zenodo
Email : RevueKurukanFuga2021@gmail.com
Site : <https://revue-kurukanfuga.net>

*La Revue Africaine des
Lettres, des Sciences
Humaines et Sociales*
KURUKAN FUGA

L'EFFICACITE PERSONNELLE COMME FACTEUR D'ADAPTATION DES ENSEIGNANTS DEBUTANTS FACE AUX CONTRAINTES PROFESSIONNELLES A L'UNIVERSITE OMAR BONGO (GABON)

Parfait MIHINDOU BOUSSOUGOU,

*Enseignant-Chercheur, Maître de Conférences CAMES de Psychologie du Travail et des
Organisations*

Centre de Recherches et d'Etudes en Psychologie (CREP)

Université Omar BONGO

pmihndouboussougou@ymail.com

Résumé : Cette recherche s'intéresse aux enseignants débutants de l'Université Omar Bongo du Gabon et examine le sentiment d'efficacité personnelle comme un facteur déterminant de leur adaptation aux contraintes professionnelles. Elle porte plus spécifiquement sur l'influence des conditions de travail défavorables sur le développement de comportements professionnels favorables à leur intégration dans l'environnement universitaire. La problématique vise ainsi à comprendre comment le sentiment d'efficacité personnelle permet aux enseignants débutants de faire face aux exigences et aux difficultés inhérentes à leurs conditions de travail. L'objectif consiste à analyser l'influence du sentiment d'efficacité personnelle dans un contexte professionnel marqué par des conditions de travail défavorables, afin de mettre en évidence son rôle dans la persévérance, l'engagement affectif et la confiance en soi. Elle respecte une considération théorique et une approche méthodologique qui s'appuie sur un cadre de recherche comprenant la population étudiée, les instruments de collecte des données et les variables retenues. Les résultats indiquent que les conditions étudiées expliquent 70,7 % de la variance de la persévérance ($R^2 = 0,707$), 68,7 % de celle de l'engagement affectif ($R^2 = 0,687$) et 68,5 % de celle de la confiance en soi ($R^2 = 0,685$). Ces résultats soulignent l'importance d'améliorer les conditions de travail afin de favoriser l'adaptation professionnelle, l'attachement institutionnel et la confiance des enseignants débutants.

Mots-clés : Comportements professionnels; Conditions de travail défavorables; **contraintes professionnelles**; **Enseignants débutants**; Sentiment d'efficacité personnelle.

Abstract: This research focuses on beginning teachers at the University of Omar Bongo in Gabon and examines the sense of self-efficacy as a determining factor in their adaptation to professional constraints. It focuses more specifically on the influence of adverse working conditions on the development of professional behaviors favorable to their integration into the university environment. The problem thus aims to understand how the sense of self-efficacy allows beginning teachers to cope with the demands and difficulties inherent in their working conditions. The objective is to analyze the

Parfait

influence of self-efficacy in a professional context marked by unfavorable working conditions, in order to highlight its role in perseverance, affective commitment and self-confidence. It respects a theoretical consideration and a methodological approach based on a research framework including the studied population, data collection instruments and selected variables. The results indicate that the studied conditions explain 70.7% of the variance in perseverance ($R^2 = 0.707$), 68.7% in affective commitment ($R^2 = 0.687$) and 68.5% in self-confidence ($R^2 = 0.685$). These results highlight the importance of improving working conditions in order to promote professional adaptation, institutional attachment and confidence among beginning teachers.

Keywords: Beginning teachers; professional constraints; Professional behaviors; Sense of self-efficacy; Unfavorable working conditions.

INTRODUCTION

Au début de leur carrière d'enseignants-chercheurs, les enseignants nouvellement recrutés sont confrontés à des conditions matérielles de travail insuffisantes, caractérisées notamment par le manque de bureaux, l'insuffisance des outils pédagogiques, le déficit d'espaces d'enseignement et l'absence de bibliothèque départementale. Ces insuffisances témoignent d'un environnement professionnel peu adapté à leurs besoins et soulignent l'importance des conditions de travail à l'Université Omar Bongo. Une telle situation est susceptible d'affecter leur sentiment d'efficacité personnelle en limitant leur capacité à accomplir efficacement leurs missions d'enseignement, de recherche et d'encadrement. Dès lors, ces insuffisances influencent-elles significativement ce sentiment d'efficacité personnelle ?

Eu égard à ce qui précède, il sied de dire qu'en psychologie du travail et des organisations, les conditions de travail constituent un objet d'analyse, occupant une place centrale dans les débats relatifs à la performance organisationnelle, à la santé au travail et au bien-être des employés, dans la mesure où elles influencent directement les comportements professionnels, la motivation, l'engagement organisationnel ainsi que le développement des ressources psychologiques.

Les conditions de travail apparaissent de ce fait comme un déterminant majeur de la performance des organisations (A. Bakker & E. Demerouti, 2023, p.25). Elles sont un système complexe intégrant les dimensions matérielles, psychosociales, organisationnelles et institutionnelles susceptibles d'affecter simultanément la santé, la motivation et la performance des travailleurs (Eurofound, 2021, p.53), à l'instar de celles des enseignants débutants de l'université Omar Bongo. Selon R. Karasek (1979, p. 285), la combinaison de fortes exigences professionnelles et d'une faible latitude décisionnelle est associée à une tension mentale et à une insatisfaction professionnelle. À l'inverse, des ressources organisationnelles abondantes permettent de transformer les contraintes professionnelles en opportunités d'apprentissage et de développement. De ce fait, F. Luthans et M.C. Youssef-Morgan (2017, p.339) pensent que les ressources mises à disposition par l'organisation favorisent le développement du capital psychologique des employés. Ledit développement regroupe quatre dimensions essentielles : l'espoir, la résilience, l'optimisme et le sentiment d'efficacité personnelle, lesquelles constituent des prédicteurs majeurs de la performance individuelle. Ainsi, le sentiment d'efficacité personnelle (A. Bandura, 1986, p.391), occupe une place centrale dans cette dynamique. Il désigne les croyances que développe un individu quant à sa capacité d'organiser et de mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre les performances attendues dans une situation donnée.

Contrairement aux compétences objectives, le sentiment d'efficacité personnelle renvoie à une évaluation subjective des capacités individuelles, laquelle influence directement les comportements, les choix professionnels, les efforts fournis ainsi que la persévérance face aux difficultés. Selon A. Bandura (1997, p.123), les individus possédant un niveau élevé d'efficacité personnelle sélectionnent des objectifs plus ambitieux, investissent davantage d'efforts dans leur

Parfait

travail, résistent mieux aux obstacles et mobilisent plus efficacement leurs ressources cognitives et émotionnelles. **À l'inverse** un faible sentiment d'efficacité favorise les comportements d'évitement, réduit la motivation et accroît la probabilité d'abandon face aux situations complexes, **telles que les conditions de travail peu reluisantes** des enseignants débutants de l'université Omar Bongo.

Dès lors, le sentiment d'efficacité personnelle constitue un médiateur essentiel entre les ressources organisationnelles et la performance individuelle. Il constitue dans un contexte axé sur la performance au travail, un déterminant majeur de la qualité des **prestations** des travailleurs.

Au regard de la présente problématique, il sied de s'interroger sur le sentiment d'efficacité personnelle comme déterminant de l'adaptation professionnelle des enseignants débutants confrontés à des conditions de travail défavorables à l'université Omar Bongo. En effet, le sentiment d'efficacité personnelle correspond à la croyance qu'un individu possède quant à sa capacité d'organiser et d'exécuter les actions nécessaires pour atteindre les résultats attendus.

Toutefois, les professionnels présentant un niveau élevé de sentiment d'efficacité personnelle manifestent une plus grande persévérance, une motivation accrue ainsi qu'une meilleure résilience face aux difficultés. Par conséquent, un sentiment d'efficacité personnelle élevé, même dans un contexte de conditions de travail défavorables, serait susceptible de soutenir et de renforcer la performance au travail. Cette approche récuse l'idée selon laquelle un environnement de travail propice constitue une condition essentielle au développement de la motivation professionnelle, laquelle favorise la satisfaction au travail ainsi que l'amélioration des performances des employés, notamment en mettant à leur disposition les ressources nécessaires au développement de leurs compétences, en consolidant leur engagement.

A la lumière des développements qui précèdent, il convient de formuler la question de recherche suivante : dans quelle mesure le sentiment d'efficacité personnelle est-il susceptible d'atténuer, voire de neutraliser, les effets des conditions de travail défavorables auxquelles sont confrontés les enseignants débutants ? De cette question découle l'hypothèse que : le sentiment d'efficacité personnelle des enseignants débutants exerce un effet modérateur sur la relation entre les conditions de travail défavorables et leur adaptation professionnelle.

Ainsi, plus le sentiment d'efficacité personnelle est élevé, plus les effets négatifs des conditions de travail défavorables (charge de travail, manque de soutien, gestion de classe difficile, précarité des ressources, etc.) sur le bien-être, l'engagement et la performance professionnelle sont atténués.

En effet, l'objectif de cette recherche est d'analyser l'influence du sentiment d'efficacité personnelle sur les conditions de travail défavorables des enseignants débutants de l'université Omar Bongo, afin de mettre en évidence le rôle du sentiment d'efficacité personnelle dans le développement des comportements professionnels. Mener une telle étude en milieu gabonais vise à contribuer à enrichir les connaissances relatives aux liens entre les conditions matérielles de travail et le sentiment d'efficacité personnelle en mobilisant les apports théoriques de J.R. Hackman et G. Oldham (1976, p.270) ; A. Bandura (1997, p.123) ; I.F. Herzberg (1968, p.55).

Compte tenu de tout ce qui est ci-dessus évoqué, le présent article respect l'ossature ci-après.

Introduction

1. Cadre théorique et méthodologique

1.1. Considération théorique

1.2. Méthodologie

1.2.1. Cadre de recherche

1.2.2. Population de recherche

1.2.3. Instrument de recherche

1.2.4. Variables de recherche

1.2.5. Traitement des données

2. Résultats

3. Discussion

Parfait

1. Cadre Théorique et Méthodologique

Cette recherche s'organise autour de deux principales composantes : une partie théorique et une partie méthodologique. La première est consacrée à l'examen du cadre théorique de l'étude. Elle présente et analyse les principaux concepts ainsi que les différentes théories mobilisées dans le cadre de l'approche sociocognitive, afin d'en préciser les fondements et la pertinence pour la présente recherche. La seconde partie porte sur le cadre méthodologique et expose les différentes étapes inhérentes à la conduite d'une démarche scientifique. Elle précise notamment les choix méthodologiques retenus, les procédures adoptées ainsi que les outils mobilisés pour la collecte et l'analyse des données.

1.1. Considération théorique

La théorie sociocognitive de l'auto-efficacité (A. Bandura, 1997, p.3) constitue le fondement théorique de cette recherche. Cette théorie occupe une place centrale dans la compréhension des comportements humains, notamment dans les contextes d'apprentissage, de travail et de développement personnel. Elle s'inscrit dans le cadre de la compréhension des comportements qui résultent d'une interaction dynamique entre les facteurs personnels, les comportements de l'individu et son environnement social.

Cette interaction relève du « déterminisme réciproque », selon lequel les individus ne sont pas de simples récepteurs passifs des influences environnementales, mais des acteurs capables d'influencer leur environnement tout en étant influencés par celui-ci (A. Bandura, 1986, p.18). L'auto-efficacité (A. Bandura, 1997, p.3) renvoie de ce fait à la croyance qu'un individu entretient quant à sa capacité d'organiser et d'exécuter les actions nécessaires pour atteindre un objectif spécifique ou accomplir une tâche donnée. On peut dès lors penser que les comportements des enseignants débutants ne dépendent pas uniquement de leurs compétences réelles ou de leurs connaissances, mais surtout de la perception qu'ils ont de leurs capacités à utiliser efficacement leurs compétences dans des situations données. En d'autres termes, des enseignants possédant des compétences similaires peuvent obtenir des performances différentes selon le niveau de confiance qu'ils accordent à leurs propres capacités.

Selon cette approche théorique, les croyances d'auto-efficacité influencent directement la motivation, le niveau d'effort fourni ainsi que la persévérance face aux difficultés (D. Schunk, 1995, p.281). En effet, les enseignants débutants qui croient en leurs capacités sont davantage enclins à persévérer malgré les obstacles et à considérer les difficultés comme des occasions d'apprentissage plutôt que comme des menaces, d'une part. Les enseignants débutants ayant une forte auto-efficacité fixent généralement des objectifs plus ambitieux, planifient davantage leurs actions, font preuve d'une meilleure capacité de résolution des problèmes et développent une plus grande résilience face aux difficultés, d'autre part.

À l'inverse, les enseignants débutants qui possèdent une faible auto-efficacité évitent généralement les conditions de travail défavorables et abandonnent plus rapidement. Ils perçoivent souvent les obstacles comme des preuves de leur incapacité personnelle, ce qui réduit leur engagement et leur motivation. B. J. Zimmerman (2000, p.82) pense à cet effet que l'auto-efficacité est l'un des principaux déterminants de l'autorégulation des apprentissages. Parce que les individus dotés d'un fort sentiment d'efficacité personnelle planifient mieux leurs activités, contrôlent davantage leurs progrès, adaptent leurs stratégies lorsque cela est nécessaire et évaluent continuellement leurs performances.

Partant de ce qui précède, disons avec F. Pajares (1996, p.543) que les croyances d'auto-efficacité influencent non seulement les performances réelles, mais également leurs aspirations

professionnelles, leurs choix de carrière et leur capacité à persévérer dans des contextes complexes. On dirait dès lors que, plus les enseignants débutants se sentent capables d'accomplir une tâche, plus ils sont susceptibles d'investir des efforts importants et de maintenir leur engagement sur le long terme.

Dans cette perspective, E.A. Locke et G. Latham (2002, p.709) soutiennent que les réussites associées à des objectifs clairement définis renforcent la confiance en soi, la motivation et la performance. Ils démontrent à cet effet que les objectifs difficiles mais réalistes favorisent le développement du sentiment d'efficacité personnelle. M. Gist et T. Mitchell (1992, p.201), pensent dès lors que l'auto-efficacité influence les décisions, les comportements et les performances professionnelles à travers un processus cognitif complexe intégrant les expériences passées, les caractéristiques de la tâche, les ressources disponibles et les croyances individuelles.

Selon M. Gist et T. Mitchell (1992 ; p183) le sentiment d'efficacité personnelle constitue un mécanisme psychologique fondamental permettant d'expliquer les différences de performance entre les individus. En considération de tout ce qui est susmentionné, il sied de dire en définitive que la théorie sociocognitive de l'auto-efficacité (A. Bandura, 1997, p.3) offre un cadre d'analyse pour comprendre les comportements, la motivation, la persévérance et les performances au travail. Cette théorie met en évidence que les croyances qu'une personne entretient à l'égard de ses propres capacités influencent profondément ses choix, ses efforts, sa résilience et sa réussite. L'auto-efficacité constitue de ce fait un déterminant essentiel des comportements humains dans les contextes professionnels et organisationnels. Ainsi, la théorie sociocognitive de l'auto-efficacité (A. Bandura, 1997 ; p.3) fournit une base conceptuelle permettant d'analyser les mécanismes psychologiques qui sous-tendent le sentiment d'efficacité personnelle comme déterminant de l'adaptation professionnelle des enseignants débutants confrontés à des conditions de travail défavorables.

1.2. Méthodologie

Toute recherche scientifique, quelle qu'en soit la nature, gagne à s'inscrire dans un cadre méthodologique rigoureusement défini. Celui-ci constitue un socle essentiel permettant de structurer la démarche scientifique et d'en garantir la cohérence, la pertinence ainsi que la fiabilité. Il expose les différentes étapes, méthodes, techniques et procédures mobilisées pour conduire la recherche. En outre, le cadre méthodologique précise les choix opérés, tout en justifiant leur adéquation avec les objectifs poursuivis et la problématique retenue.

1.2.1. Cadre de recherche

La présente recherche s'inscrit dans le cadre de l'Université Omar Bongo, institution de référence de l'enseignement supérieur au Gabon. Fondée en 1970 sous l'appellation d'Université nationale du Gabon, elle adopte sa dénomination actuelle en 1978. Durant plusieurs décennies, elle a constitué le principal centre de formation universitaire du pays, regroupant l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur. Les réformes entreprises dans le secteur ont conduit à l'autonomisation de plusieurs composantes, donnant naissance à de grandes écoles et à de nouvelles universités, contribuant ainsi à la diversification, au renforcement et à la modernisation du système universitaire gabonais.

1.2.2. Population de recherche

La présente recherche, dont la collecte des données s'est déroulée entre les mois de mai et juillet 2026, a été réalisée auprès de quatre-vingt-seize (96) enseignants permanents de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université Omar Bongo. Le choix de cette population d'étude repose sur la volonté d'analyser les difficultés rencontrées en début de carrière et leurs

Parfait

répercussions sur l'exercice de leurs fonctions ainsi que sur leur développement professionnel. Afin d'assurer la cohérence méthodologique de l'étude et la pertinence des données recueillies, des critères d'inclusion ont été définis. Les participants devaient être enseignants permanents à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université Omar Bongo, appartenir à la catégorie des enseignants débutants et exercer dans un contexte caractérisé par des conditions de travail défavorables. Leur participation reposait sur le principe du volontariat, impliquant un consentement libre et éclairé ainsi qu'une disponibilité pour remplir l'outil de collecte des données. Les critères de non-inclusion concernaient les personnes ne répondant pas à ces exigences. Ainsi, les enseignants non permanents, ceux qui n'étaient pas considérés comme débutants ou qui n'étaient pas confrontés à des conditions de travail défavorables ont été exclus de l'étude.

1.2.3. Instrument de recherche

Dans toute recherche scientifique, le choix de l'approche méthodologique constitue une étape essentielle, dans la mesure où il doit être en adéquation avec les objectifs de l'étude, la nature du phénomène étudié, les caractéristiques de l'échantillon ainsi que le modèle d'analyse retenu. À cet égard, la présente recherche s'inscrit dans une démarche quantitative. La collecte des données a été réalisée à l'aide de l'Échelle d'auto-efficacité personnelle au travail (A. Follenfant & T. Meyer, 2003, p.185).

Cet instrument comprend dix items visant à évaluer le sentiment d'efficacité personnelle des individus dans l'exercice de leurs activités professionnelles, indépendamment du domaine ou du secteur d'activité concerné. Cette échelle est largement mobilisée dans les recherches en psychologie du travail en raison de ses qualités psychométriques et de sa capacité à apprécier la perception que les individus ont de leurs compétences professionnelles ainsi que de leur aptitude à répondre efficacement aux exigences et aux contraintes de leur environnement de travail. La recherche a été menée auprès d'enseignants permanents de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université Omar Bongo. Les participants appartenaient à la catégorie des enseignants débutants, âgés de 30 à 35 ans, et exerçaient leur profession dans un contexte marqué par des conditions de travail défavorables. Leur ancienneté dans ces conditions variait de 1 à 5 ans. L'échantillon retenu est un échantillon non probabiliste de convenance, qualifié d'échantillon tout-venant. Ce mode d'échantillonnage repose sur la disponibilité et l'accessibilité des participants, sans recours à une procédure de sélection aléatoire fondée sur les lois de probabilité. Ce choix méthodologique se justifie par les contraintes pratiques liées au terrain d'enquête ainsi que par les objectifs exploratoires de la présente recherche.

1.2.4. Variables de recherche

Quoique l'activité de travail fasse allusion au travail tel qu'il s'accomplit: les objectifs poursuivis par les travailleurs, les modes opératoires et les stratégies, les outils et ressources utilisés ; analyser le sentiment d'efficacité personnelle comme déterminant de l'adaptation professionnelle des enseignants débutants confrontés à des conditions de travail défavorables, soulève la question de la compréhension des comportements humains qui résultent d'une interaction dynamique entre les facteurs personnels, les comportements et l'environnement de travail. À la suite de ce qui est précité, il convient de dire que tout travailleur peut développer des comportements **en fonction de la perception qu'ils ont** de leurs capacités à utiliser efficacement leurs compétences dans des situations données. De ce fait, le sentiment d'efficacité personnelle, comme déterminant de l'adaptation professionnelle, constitue la variable indépendante de cette recherche. Ses modalités sont: l'engagement affectif, la persévérance, et la confiance en soi. La variable dépendante se résume aux conditions de travail défavorables. Ses modalités sont: les délestages d'électricité, l'absence de connexion internet, et le déficit d'espaces d'enseignement.

1.2.5. Traitement des données

Parfait

Quelle que soit sa nature, toute recherche trouve dans la présentation des résultats le fondement permettant de valider ou de réfuter les hypothèses formulées. Pour analyser ces résultats, nous nous sommes servis de l'outil de traitement des données statistique nommé JAMOV. JAMOV permet de réaliser des analyses de données (Tests t, ANOVA, régressions, etc.). Le présent outil nous a servi de réaliser des analyses de régressions linéaires. Ces analyses avaient pour objectif de mesurer les degrés de prédictions des modalités de la variable indépendante (le sentiment d'efficacité personnelle) sur celles des modalités de la variable dépendante (conditions de travail défavorables). Pour recueillir les données, la question de l'éthique a été d'envergure. Pour collecter le maximum d'informations sur chaque enquêté, **il fallait les rassurer sur le fait que la démarche éthique impliquait** le respect de leur dignité fondé sur l'écoute de leurs attentes. Il convenait de ce fait de les rassurer que les informations recueillies seraient essentiellement utilisées à des fins scientifiques, relatives à la question développée par la présente recherche.

2. Résultats

En recherche appliquée ou fondamentale, le chercheur trouve toujours l'intérêt de présenter ses résultats, afin d'en tirer des conclusions relatives à ses hypothèses. Pour cela, il y a eu un recours à des analyses de régressions linéaires dans l'optique de **vérifier l'existence de prédictions et en mesurer le degré**, entre les modalités (**engagement affectif, persévérance et confiance en soi**) du sentiment d'efficacité personnelle et celles de conditions de travail défavorables (délestages d'électricité, **absence de connexion internet et déficit d'espaces d'enseignement**) des enseignants débutants.

Tableau n°1: Présentation du modèle d'analyse et le croisement réalisé entre la persévérance des enseignants débutants (PED) avec les conditions de travail défavorables (CTD)

Mesure de l'ajustement du modèle						Coefficients du modèle : Persévérance des enseignants débutants (PED)				
Modèle	β	R^2	F	b0	Sig	Prédicteur	Estimation	Erreur standard	t	Sig
						Ordonnée à l'origine	1.376	0.2776	4.96	< .001
	0.841	0.707	70.1	0.697	.001	(CTD)	0.634	0.0757	8.37	< .001

Source : Enquête personnelle, Université Omar Bongo, 2026.

Le tableau n° 1 présente les principaux indices d'ajustement du modèle issus de l'analyse de la relation entre le prédicteur « conditions de travail défavorables » (CTD), caractérisé par un déficit d'espaces d'enseignement, et la persévérance des enseignants débutants (PED). Les principaux indices obtenus sont les suivants : le coefficient de régression ($\beta = 0,841$), la taille de l'effet ($R^2 = 0,707$), la statistique ($F = 70,1$), l'ordonnée à l'origine ($b_0 = 0,697$), ainsi que le seuil de significativité ($Sig. = 0,001$). Par ailleurs, le tableau présente les résultats du modèle de régression établi entre les conditions de travail défavorables, spécifiquement le déficit d'espaces d'enseignement, et la persévérance des enseignants débutants. Les paramètres estimés indiquent une valeur d'estimation de 0,634, avec **une erreur standard de 0,0757, une statistique $t = 8,37$ et un seuil de significativité inférieur à 0,001.**

Au regard de ces résultats, la relation observée est statistiquement significative. En effet, la valeur de $Sig.$ étant inférieure au seuil de (0,05), l'hypothèse selon laquelle « les conditions de travail défavorables liées au déficit d'espaces d'enseignement constituent un prédicteur significatif de la persévérance des enseignants débutants » est confortée par les résultats. Par ailleurs, la valeur de ($R^2 = 0,707$) indique que le modèle explique (70,7 %) de la variance de la persévérance des

Parfait

enseignants débutants. Ainsi, le déficit d'espaces d'enseignement, en tant que dimension des conditions de travail défavorables, contribue de manière substantielle à expliquer la persévérance des enseignants débutants.

Tableau n°2: Présentation du modèle d'analyse et le croisement réalisé entre l'engagement affectif (EA) des enseignants débutants avec les conditions de travail défavorables (CTD) (délestages d'électricité)

Mesure de l'ajustement du modèle						Coefficients du modèle : l'engagement affectif (EA) des enseignants débutants				
Modèle	β	R^2	F	b0	Sig	Prédicteur	Estimation	Erreur standard	t	Sig
						Ordonnée à l'origine	0.129	0.414	0.311	0.058
	0.829	0.687	63.7	0.676	.001	CTD	0.901	0.113	7.979	<.001

Source : Enquête personnelle, Université Omar Bongo, 2026.

Le tableau n° 2 présente les principaux indices d'ajustement du modèle issus de l'analyse de la relation entre le prédicteur « conditions de travail défavorables » (CTD), caractérisé par les **délestages d'électricité**, et l'engagement affectif (EA) des enseignants débutants. Ces indices comprennent, d'une part, le coefficient de régression ($\beta = 0,829$), la taille de l'effet ($R^2 = 0,687$), la statistique de variabilité ($F = 63,7$), l'ordonnée à l'origine ($b_0 = 0,676$) ainsi que le seuil de significativité ($Sig. = 0,001$).

D'autre part, le tableau n°2 met en évidence les résultats du croisement entre les conditions de travail défavorables (CTD), notamment les **délestages d'électricité**, et l'engagement affectif (EA) des enseignants débutants. Les résultats obtenus indiquent une estimation de $0,901$, avec une erreur standard de $0,113$, une statistique $t=7,979$ et un seuil de significativité inférieur à $0,001$, l'hypothèse selon laquelle « les conditions de travail défavorables liées aux délestages d'électricité constituent un prédicteur significatif de l'engagement affectif des enseignants débutants » est confortée par les résultats. Au regard de ces résultats, et particulièrement du niveau de significativité observé, les conditions de travail défavorables, appréhendées à travers les **délestages d'électricité**, constituent un prédicteur significatif de l'engagement affectif des enseignants débutants. En outre, la valeur de ($R^2=0,687$) indique que ces conditions expliquent ($68,7\%$) de la variance de l'engagement affectif. Ainsi, les conditions de travail défavorables liées aux **délestages d'électricité** prédisent l'engagement affectif des enseignants débutants à hauteur de ($68,7\%$).

Tableau n°3: Présentation du modèle d'analyse et le croisement réalisé entre la confiance en soi des enseignants débutants (CESE) avec les conditions de travail défavorables (CTD)

Mesure de l'ajustement du modèle						Coefficients du modèle : La confiance en soi des enseignants débutants (CESE)				
Modèle	β	R^2	F	b0	Sig	Prédicteur	Estimation	Erreur standard	t	Sig
						Ordonnée à l'origine	0.120	0.451	0.266	0.009
	0.806	0.650	53.9	0.638	.001	CTD	0.920	0.125	7.341	<.001

Source : Enquête personnelle, Université Omar Bongo, 2026.

Le tableau n° 3 présente les principaux indices d'ajustement du modèle issus de l'analyse de l'effet des **conditions de travail défavorables (CTD)**, notamment l'absence de connexion Internet au

Parfait

sein de l'établissement, sur la confiance en soi des enseignants débutants (CESE). Les résultats mettent en évidence plusieurs indices d'ajustement du modèle, à savoir le coefficient de régression ($\beta = 0,806$), la taille de l'effet ($R^2 = 0,685$), la statistique de variabilité ($F = 53,9$), l'ordonnée à l'origine ($b_0 = 0,638$) ainsi que le seuil de significativité ($Sig. = 0,001$). Par ailleurs, le croisement entre les **conditions de travail défavorables (absence de connexion Internet)** et la **confiance en soi des enseignants débutants (CESE)** fait ressortir une estimation de 0,920, associée à une erreur standard de 0,125, une valeur de $t=7,34$ et un niveau de significativité $Sig. < 0,00$. Ces résultats indiquent que l'effet observé est statistiquement significatif. Au regard de ce niveau de significativité, l'hypothèse selon laquelle « les conditions de travail défavorables, caractérisées par l'absence de connexion Internet au sein de l'établissement, prédit de manière significative la confiance en soi des enseignants débutants » est soutenue par les résultats de l'analyse. Le coefficient de détermination ($R^2 = 0,685$) indique que les conditions de travail défavorables prédisent la **confiance en soi des enseignants débutants** à (68,5 %).

3. Discussion

Les résultats issus des **analyses de régression linéaire** à partir des données recueillies dans le cadre de cette étude mettent en évidence une problématique particulièrement préoccupante relative à l'influence des conditions matérielles de travail sur le sentiment d'efficacité caractérisée par l'engagement affectif, la persévérance, et la confiance en soi des enseignants débutants de l'université Omar Bongo.

Le premier axe d'analyse porte sur la relation entre le prédicteur relatif aux **conditions de travail défavorables (CTD)**, caractérisées notamment par un déficit d'espaces d'enseignement, et la **persévérance des enseignants débutants (PED)**. L'examen des résultats issus du croisement de ces deux variables met en évidence une relation statistiquement significative, permettant de considérer les conditions matérielles de travail comme un facteur susceptible d'influencer la capacité des enseignants nouvellement engagés dans la profession à maintenir leur investissement et leur engagement professionnels. Plus précisément, les résultats obtenus indiquent que le modèle explicatif rend compte de **70,7 % de la variance de la persévérance des enseignants débutants**. Ce pourcentage particulièrement élevé témoigne d'un pouvoir explicatif substantiel du modèle et suggère que les conditions de travail, lorsqu'elles sont marquées par un déficit d'espaces d'enseignement, constituent une dimension importante dans la compréhension des mécanismes associés à la persévérance professionnelle des enseignants en début de carrière. Ainsi, l'insuffisance des infrastructures et des espaces nécessaires à l'exercice adéquat de l'activité pédagogique apparaît comme une contrainte susceptible de modifier l'expérience professionnelle des enseignants débutants et, par conséquent, leur disposition à persévérer dans leur engagement professionnel.

Cette interprétation rejoint les apports théoriques et empiriques de A. Bakker et E. Demerouti (2007, p.309) ainsi que ceux de A. Bakker, E. Demerouti et A. I. Sanz-Vergel (2023, p.25), qui soulignent l'importance des ressources et des exigences liées à l'environnement de travail dans la détermination des attitudes et des comportements professionnels. Dans la perspective du modèle des exigences et des ressources professionnelles, des conditions de travail caractérisées par des contraintes importantes et par une insuffisance des ressources nécessaires à l'accomplissement des tâches peuvent accroître les difficultés rencontrées par les travailleurs et affecter leur engagement. Appliquée au contexte de l'enseignement, cette approche permet de comprendre comment le déficit d'espaces d'enseignement peut représenter une exigence professionnelle supplémentaire pour les enseignants débutants. Les résultats peuvent également être rapprochés des travaux de A. Bandura (1997, p.123) relatifs aux mécanismes psychosociaux et au sentiment d'efficacité personnelle. En effet, un environnement professionnel inadéquat peut limiter les possibilités pour les enseignants débutants de mobiliser efficacement leurs compétences et de développer un sentiment de maîtrise de leur activité. De même, les travaux de W. Schaufeli (2021, p.754) mettent en évidence le rôle

des caractéristiques du travail dans l'engagement professionnel et la capacité des individus à maintenir leur investissement dans la durée.

En définitive, le poids explicatif de 70,7 % souligne ainsi la pertinence de cette dimension dans l'analyse de la persévérance professionnelle en début de carrière.

Le deuxième axe de cette discussion porte sur la relation entre les conditions de travail défavorables (CTD), appréhendées à travers les **délestages d'électricité**, et l'engagement affectif (EA) des enseignants débutants. Les résultats obtenus montrent que les conditions de travail défavorables constituent un prédicteur statistiquement significatif de l'engagement affectif. En effet, le coefficient de détermination ($R^2 = 0,687$) indique que **délestages d'électricité** expliquent 68,7 % de la variance observée dans l'engagement affectif des enseignants débutants. Cette proportion particulièrement élevée témoigne de l'importance des conditions matérielles de travail dans la construction du rapport affectif que les enseignants entretiennent avec leur profession et leur établissement. Cette relation peut être éclairée par les travaux de I.F. **Herzberg**, **B. Mausner** et **B.B. Snyderman** (1959, p.45).

En effet, I.F. **Herzberg**, **B. Mausner** et **B.B. Snyderman** (1959, p.45) distinguent les facteurs d'hygiène, parmi lesquels figurent les conditions de travail. Lorsque ces conditions sont inadéquates, elles peuvent générer de l'insatisfaction professionnelle. Dans le contexte scolaire, les **délestages d'électricité** peuvent perturber la préparation des cours, l'utilisation des outils numériques, la recherche documentaire ainsi que certaines activités pédagogiques. Ces contraintes sont susceptibles de détériorer l'expérience professionnelle des enseignants débutants et, par conséquent, de fragiliser leur attachement affectif à leur établissement.

Cette interprétation rejoint également les travaux de J. **Meyer** et N. **Allen** (1991, p.65) sur le modèle tridimensionnel de l'engagement organisationnel. En effet, J. **Meyer** et N. **Allen** (1991, p.65) définissent l'engagement affectif comme l'attachement émotionnel, l'identification et l'implication de l'employé envers son organisation. Ainsi, l'engagement affectif ne dépend pas exclusivement des caractéristiques individuelles du travailleur ; il se construit également à partir des expériences vécues dans l'environnement professionnel. Dès lors, lorsque les enseignants débutants sont régulièrement confrontés à des conditions matérielles difficiles, notamment aux interruptions de l'approvisionnement électrique, leur perception de l'environnement de travail peut se dégrader et affecter progressivement leur attachement à l'organisation scolaire. En effet, ces résultats peuvent être interprétés à partir du **modèle des exigences et des ressources professionnelles** de A. **Bakker** et E. **Demerouti** (2007, p.309).

Selon ce modèle, les exigences professionnelles élevées, lorsqu'elles ne sont pas suffisamment compensées par des ressources adéquates, peuvent avoir des effets négatifs sur le bien-être et les attitudes professionnelles.

Les **délestages d'électricité** peuvent ainsi être considérés comme une contrainte contextuelle qui réduit les ressources disponibles pour accomplir efficacement les tâches pédagogiques. Cette situation pourrait être particulièrement significative chez les enseignants débutants, qui sont encore en phase d'adaptation à leur environnement professionnel. Ainsi, la valeur du R^2 obtenue ($R^2 = 0,687$) met en évidence une forte capacité explicative des conditions de travail défavorables à l'égard de l'engagement affectif. Toutefois, ce résultat ne signifie pas que les **délestages d'électricité** constituent l'unique déterminant de cet engagement. Les 31,3 % de variance restante peuvent s'expliquer par d'autres facteurs, notamment le soutien de la hiérarchie, les relations avec les collègues, la reconnaissance professionnelle, la rémunération, les perspectives de carrière et les caractéristiques individuelles des enseignants.

Somme toute, les résultats de cette étude confirment l'importance des conditions matérielles de travail dans la construction de l'engagement affectif des enseignants débutants. Ils montrent surtout que l'amélioration de l'environnement professionnel, notamment la réduction des perturbations liées aux **délestages d'électricité**, pourrait contribuer au renforcement de leur attachement affectif à leur établissement et à leur profession.

Parfait

Le troisième axe de cette discussion porte sur la relation entre les **conditions de travail défavorables (CTD)**, notamment l'absence de connexion Internet au sein de l'établissement, et la **confiance en soi des enseignants débutants (CESE)**. Les résultats obtenus montrent que les conditions de travail constituent un facteur particulièrement important dans l'explication de la confiance en soi des enseignants en début de carrière. En effet, le coefficient de détermination obtenu ($R^2 = 0,685$) indique que les **conditions de travail défavorables (CTD)** expliquent **68,5 % de la variance observée de la confiance en soi des enseignants débutants**. Ce niveau explicatif relativement élevé suggère que les contraintes liées à l'environnement professionnel peuvent jouer un rôle majeur dans la manière dont les enseignants débutants évaluent leurs propres capacités à exercer efficacement leur métier. Cette relation peut être interprétée à la lumière des travaux consacrés au sentiment d'efficacité personnelle des enseignants. Selon A. **Bandura (1997, p.123)**, les croyances d'efficacité personnelle renvoient aux perceptions qu'un individu entretient quant à sa capacité à organiser et à réaliser les actions nécessaires à l'atteinte d'objectifs déterminés.

Dans cette perspective, l'environnement dans lequel l'activité professionnelle est exercée peut favoriser ou, au contraire, limiter le développement de ces croyances. Les enseignants qui disposent de ressources pédagogiques et technologiques adéquates sont davantage susceptibles de percevoir leur environnement comme facilitant l'accomplissement de leurs tâches. Cette interprétation rejoint les travaux de M. **Tschannen-Moran et A. Woolfolk Hoy (2001, p.783)**, pour lesquels le sentiment d'efficacité des enseignants est étroitement associé aux ressources et aux contraintes propres aux contextes dans lesquels ils exercent. M. **Tschannen-Moran et A. Woolfolk Hoy (2001, p.783)** soulignent que l'efficacité enseignante est liée à des dimensions essentielles telles que la persévérance, l'engagement et les comportements pédagogiques. Ainsi, lorsqu'un enseignant débutant ne dispose pas des outils nécessaires à la préparation, à la recherche documentaire ou à l'intégration des technologies éducatives, il peut éprouver davantage de difficultés à mobiliser ses compétences et, par conséquent, voir sa confiance professionnelle fragilisée.

Cette conclusion est particulièrement pertinente pour les enseignants débutants. M. **Tschannen-Moran et A. Woolfolk Hoy (2007, p.944)** montrent que, chez les enseignants novices, les facteurs contextuels, notamment les ressources pédagogiques disponibles et le soutien interpersonnel, occupent une place plus importante dans la construction du sentiment d'efficacité, précisément parce que ces enseignants disposent encore d'un nombre limité d'expériences professionnelles leur permettant de consolider leurs croyances de compétence. De manière convergente, M. **Meristo et E. Eisenschmidt (2016, p.5)** mettent en évidence qu'un climat scolaire favorable exerce une influence positive sur le sentiment d'efficacité des enseignants novices.

L'absence de connexion Internet peut ainsi être considérée comme une manifestation concrète de conditions de travail susceptibles de limiter les possibilités d'action des enseignants. Elle peut notamment entraver l'accès aux ressources pédagogiques numériques, la préparation des cours, la recherche d'informations actualisées et l'utilisation de dispositifs d'enseignement innovants. Les recherches de J. **Paetsch, S. Franz et I. Wolter (2023, p.104)** montrent d'ailleurs que, chez les enseignants en début de carrière, les expériences positives, le soutien et les compétences numériques sont associés au développement de l'efficacité perçue dans l'intégration des technologies éducatives. In fine, le R^2 de **68,5 %** met en évidence une relation substantielle entre les conditions de travail défavorables et la confiance en soi des enseignants débutants. Sans permettre, à lui seul, d'établir une causalité définitive, ce résultat souligne l'importance de l'environnement professionnel dans la construction du sentiment de compétence. Il apparaît dès lors nécessaire d'améliorer les conditions matérielles et technologiques d'exercice, notamment l'accès à Internet, afin de créer un environnement susceptible de soutenir l'autonomie, l'efficacité pédagogique et la confiance professionnelle des enseignants en début de carrière.

Conclusion

Parfait

En définitive, cette étude met en évidence la nécessité d'une amélioration durable des conditions matérielles et technologiques de travail à l'Université Omar Bongo. En effet, l'environnement professionnel constitue un facteur déterminant dans la manière dont les enseignants, particulièrement les débutants, vivent leur entrée dans la carrière et développent progressivement leur identité professionnelle. Lorsque les conditions matérielles sont insuffisantes, les difficultés quotidiennes peuvent **dépasser le cadre du simple inconfort** et affecter directement la qualité du travail, la motivation ainsi que la capacité des enseignants à s'investir durablement dans leurs missions. Le renforcement des espaces d'enseignement apparaît ainsi comme une priorité institutionnelle. **Des salles adaptées, suffisamment équipées et facilement accessibles** permettraient aux enseignants de préparer et de dispenser leurs cours dans de meilleures conditions. La disponibilité des infrastructures contribue également à réduire les contraintes organisationnelles et favorise une plus grande efficacité pédagogique.

Pour les enseignants débutants, qui doivent déjà faire face aux exigences liées à la préparation des cours, à l'évaluation des étudiants et à leur adaptation aux réalités de l'institution, un cadre matériel adéquat peut constituer un soutien important dans la construction de leur confiance professionnelle. Par ailleurs, la réduction des perturbations liées aux **délestages d'électricité** représente un autre enjeu majeur.

Les interruptions d'électricité peuvent perturber les enseignements, limiter l'utilisation des équipements numériques et **entraver les activités administratives et pédagogiques**. Ces difficultés sont d'autant plus importantes dans un contexte universitaire où les technologies occupent une place croissante. L'amélioration de la continuité énergétique permettrait donc de garantir une plus grande stabilité dans l'exercice des activités professionnelles et de réduire les frustrations associées aux contraintes matérielles. De même, l'amélioration de l'accès à Internet apparaît indispensable.

Une connexion fiable facilite la recherche documentaire, l'accès aux ressources scientifiques, la communication professionnelle et l'utilisation des plateformes pédagogiques **Elle permet également aux enseignants d'enrichir leurs pratiques** et de rester en contact avec les évolutions de leur discipline. Ainsi, l'amélioration des conditions de travail ne doit pas être considérée comme une simple question de confort. **Elle constitue un investissement institutionnel de nature à favoriser la persévérance, l'attachement à l'université et le renforcement de la confiance professionnelle**, l'attachement à l'université et le développement de la confiance professionnelle. En définitive, un environnement de travail stable et adapté représente une condition essentielle pour soutenir l'intégration, la stabilisation et la réussite des enseignants débutants dans leur carrière.

Références bibliographiques

- Bakker Arnold et Demerouti Evangelia. (2007). « The job demands–resources model: State of the art ». *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp.309-328.
- Bakker Arnold, Demerouti Evangelia et Sanz-Vergel Ana Isabel. (2023). «Job demands-resources theory: Ten years later». *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1) pp.25-53.
- Bandura Albert. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura Albert. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H : Freeman and Company.
- Bandura Albert. (2020). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Paris : De Boeck Université.
- Eurofound. (2021). Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu>.
- Follenfant Alice et Meyer Thierry. (2003). Pratiques déclarées, sentiment d'avoir appris et auto-efficacité au travail : Résultats de l'enquête quantitative par questionnaires. Dans

Parfait

Carré Philippe et Charbonnier Olivier (Éds.), *Les apprentissages professionnels informels*. Paris : L'Harmattan.

- Gist Marilyn & Mitchell Terence. (1992). Self-efficacy: «A theoretical analysis of its determinants and malleability». *Academy of Management Review*, **17**(2), pp.183-211.
- Hackman John Richard & Oldham Greg. (1976). «Motivation through the design of work: Test of a theory». *Organizational Behavior and Human Performance*, **16**(2), pp.250-279.
- Herzberg **Irving** Frederick. (1968). «One more time: How do you motivate employees ? » *Harvard Business Review*, **46**(1), pp.53-62.
- Herzberg **Irving** Frederick., Mausner **Bernard** & Snyderman **Barbara Bloch** (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Wiley.
- Karasek Robert. (1979). «Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign». *Administrative Science Quarterly*, **24**(2), pp.285-308.
- Locke Edwin Albert & Latham Gary. (2002). «Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey». *American Psychologist*, **57**(9), pp.705-717.
- Luthans Fred & Youssef-Morgan Carolyn. (2017). «Psychological capital: An evidence-based positive approach». *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **4**(1), p.339-366.
- Meristo Marilyn & Eisenschmidt Eve. (2016). «Novice teachers' perceptions of school climate and self-efficacy», *International Journal of Educational Research* **67**(1) pp.1-10. DOI: 10.1016/j.ijer.2014.04.003
- Meyer John & Allen Natalie (1991). «A three-component conceptualization of organizational commitment». *Human Resource Management Review*, **1**(1), pp.61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Paetsch Jennifer., Franz Sebastian., & Wolter Ilka. (2023). « Changes in early career teachers' technology use for teaching: The roles of teacher self-efficacy, ICT literacy, and experience during COVID-19 school closure ». *Teaching and Teacher Education*, **135**(1), pp.104-318. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104318>
- Pajares Frank. (1996). «Self-efficacy beliefs in academic settings». *Review of Educational Research*, **66**(4), p.543-578. <https://doi.org/10.3102/00346543066004543>
- Schaufeli Wilmar. (2021). «Engaging leadership: How to promote work engagement ?». *Frontiers in Psychology*, **12**(1), p.754-556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Schunk **Dale**. (1995). « Self-efficacy and education and instruction. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5_10
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). «Teacher efficacy: Capturing an elusive construct». *Teaching and Teacher Education*, **17**(7), pp.783-805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). « The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers ». *Teaching and Teacher Education*, **23**(6), pp.944-956. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.05.003>
- Zimmerman Barry Joseph. (2000). «Self-efficacy: An essential motive to learn ». *Contemporary Educational Psychology*, **25**(1), pp.82-91. DOI: **10.1006/ceps.1999.1016**.