

GRATUITE DE L'ENSEIGNEMENT DE BASE ET INTENTION DE QUITTER LA PROFESSION ENSEIGNANTE

par

Blaise KANAKANA KANDALA

Apprenant en D.E.S.

Anicet MUBIALA KATALA

Professeur Ordinaire

Kelvin FAKA NZAMAKWEN

Assistant et Doctorant

*(Tous) Faculté de Psychologie et des Sciences de l'éducation,
Université de Kinshasa*

Résumé

La présente étude examine le niveau de l'intention de quitter la profession enseignante à la suite de la mise en œuvre de la gratuité de l'enseignement de base en République démocratique du Congo, plus précisément dans la sous-province éducative de Mateko. S'appuyant sur la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991), elle analyse l'influence de l'attitude envers le départ, de la norme subjective (pression sociale) et du contrôle comportemental perçu sur l'intention de quitter, tout en considérant les variables individuelles telles que le sexe, l'âge et l'ancienneté professionnelle. Une enquête quantitative a été menée auprès d'un échantillon probabiliste en grappes de 180 enseignants du primaire. Les données ont été collectées à l'aide d'une échelle standardisée et analysées au moyen de statistiques descriptives, de corrélations et de régressions multiples. Les résultats révèlent un niveau relativement élevé d'intention de quitter la profession ($M = 3,70$), principalement lié aux conditions de travail jugées pénibles après l'instauration de la gratuité. Les analyses montrent que l'intention de quitter est significativement associée à l'attitude ($r = 0,54$), à la pression sociale ($r = 0,45$) et au contrôle comportemental perçu ($r = 0,47$). Ces variables constituent des prédicteurs significatifs de l'intention de départ, confirmant ainsi les postulats de la théorie du comportement planifié.

Mots-clés : Gratuité de l'enseignement, intention de quitter, profession, enseignant

Abstract

This study examines the level of teachers' intention to leave the teaching profession following the implementation of free basic education in the Democratic Republic of Congo, with a specific focus on the Mateko educational subprovince. Grounded in Ajzen's (1991) Theory of Planned Behavior, the research analyzes the influence of attitude toward leaving, subjective norms (social pressure), and perceived behavioral control on turnover intention, while considering individual variables such as gender, age, and professional experience. A quantitative survey was conducted using a probabilistic cluster sample of 180 primary school teachers. Data were collected through a standardized scale measuring intention to leave the teaching profession and analyzed using descriptive statistics, correlation, and multiple regression techniques.

The findings reveal a relatively high level of intention to leave the profession ($M = 3.70$), mainly associated with difficult working conditions following the introduction of free education. Correlation analyses indicate that intention to leave is significantly related to attitude ($r = 0.54$), social pressure ($r = 0.45$), and perceived behavioral control ($r = 0.47$). Regression results confirm that these variables significantly predict turnover intention, thereby supporting the assumptions of the Theory of Planned Behavior. Furthermore, individual factors significantly influence turnover intention. Male teachers report higher intentions to leave than female teachers. Teachers aged 30 to 39 exhibit the highest intention to leave, while professional experience appears to play a protective role, with more experienced teachers showing lower intentions due to adaptive coping strategies.

Keywords: Free education, intention to leave the profession

INTRODUCTION

L'éducation primaire universelle (EPU) représente un pilier fondamental du développement humain et socio-économique consacrée par l'Objectif de Développement Durable numéro 4 des Nations Unies (UNESCO, 2015). En République Démocratique du Congo (RDC), l'aspiration à garantir une éducation de base accessible à tous les enfants a franchi une étape significative avec l'instauration progressive de la gratuité de l'enseignement primaire. Cette réforme ambitieuse, visant à lever les barrières financières à l'accès à l'éducation, constitue une avancée majeure pour le capital humain du pays et son potentiel futur (Ministère de l'EPST, RDC, 2020).

Cependant, la mise en œuvre et la pérennisation d'une telle réforme se heurtent à des défis complexes, parmi lesquels la gestion et la motivation du corps enseignant occupent une place prépondérante (World Bank, 2021). Les enseignants, acteurs clés de la transmission du savoir et de l'encadrement des générations futures, sont soumis à des pressions et des transformations profondes induites par la gratuité.

L'augmentation potentielle du nombre d'élèves par classe, la surcharge de travail administratif, les défis logistiques liés à l'afflux massif d'enfants et les conditions de rémunération et de soutien parfois inadéquates constituent autant de facteurs susceptibles d'affecter leur bien-être et leur engagement professionnel (ILO, 2022).

Dans ce contexte de changements structurels majeurs, la question de l'intention de quitter l'emploi chez les enseignants du primaire en RDC revêt une importance capitale. L'intention de départ, définie comme la probabilité qu'un employé quitte son organisation dans un futur proche (Mobley, 1977), est un indicateur prédictif robuste du turnover réel (Tett & Meyer, 1993). Un taux élevé d'intention de quitter au sein du corps enseignant pourrait compromettre sérieusement les efforts déployés pour universaliser l'enseignement primaire, engendrant une instabilité préjudiciable à la qualité de l'éducation et à la continuité pédagogique (Ingersoll, 2001). La perte d'enseignants expérimentés et qualifiés entraîne des coûts significatifs en termes de recrutement, de formation et de perte d'expertise, fragilisant ainsi le système éducatif dans son ensemble (Stoeber & Renn, 2008).

Bien que la gratuité de l'enseignement primaire puisse initialement être perçue comme un facteur valorisant la mission éducative, ses implications pratiques sur les conditions de travail des enseignants pourraient générer des dynamiques complexes et potentiellement négatives sur leur intention de rester dans la profession. Des études menées dans d'autres contextes de réformes éducatives ont montré que des changements structurels importants peuvent avoir des effets ambivalents sur la motivation et la rétention des enseignants (Hanushek, 2005).

En RDC, où les défis infrastructurels, logistiques et financiers sont particulièrement aigus (PNUD, 2023), il est crucial d'examiner attentivement comment la mise en œuvre de la gratuité influence la perception qu'ont les enseignants de leur travail et leur désir de poursuivre leur carrière dans l'enseignement primaire public.

Cette recherche se propose d'explorer en profondeur l'effet de la gratuité de l'enseignement primaire en RDC sur l'intention de quitter l'emploi d'enseignant. En nous appuyant sur un cadre théorique multidisciplinaire intégrant les théories du comportement planifié (Ajzen, 1991), de la satisfaction au travail (Locke, 1976), de l'engagement organisationnel (Meyer & Allen, 1991) et du stress professionnel (Lazarus & Folkman, 1984). Cette recherche vise à identifier les facteurs spécifiques liés à la mise en œuvre de la gratuité qui influencent significativement l'intention de départ des enseignants. Une analyse des conditions de travail, des attitudes envers le comportement, des normes sociales, de contrôle comportemental et de l'intention de quitter devra être faite auprès d'un échantillon représentatif d'enseignants du primaire de la sous-province éducationnelle de Mateko en RDC.

Comprendre les facteurs qui alimentent l'intention de quitter chez les enseignants à l'ère de la gratuité est essentiel pour concevoir et mettre en œuvre des politiques de gestion des ressources humaines efficaces, susceptibles de renforcer la motivation, l'engagement et la rétention des enseignants, et ainsi garantir le succès et la durabilité de cette réforme éducative vitale pour l'avenir de la nation congolaise.

La théorie qui a conduit cette étude est celle du comportement planifié. En effet, Ajzen (1991) a développé cette théorie qui place l'intention au centre du comportement. Cette théorie fait suite à la théorie de l'action raisonnée d'Ajzen et Fishben (2005). La figure suivante présente le modèle du comportement planifié d'Ajzen et la place de l'intention dans le processus du comportement planifié.

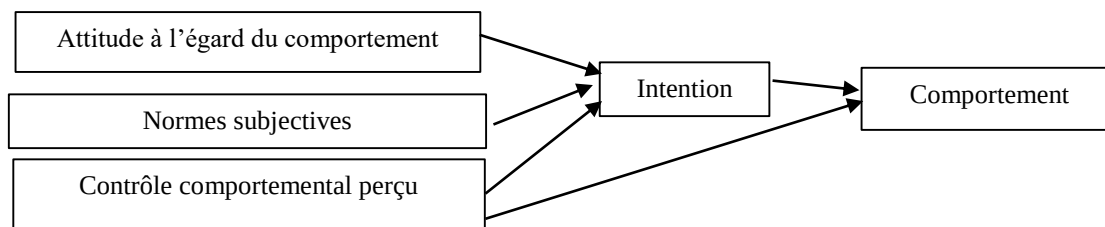


Figure n°1 : Modèle conceptuel du comportement planifié d'Ajzen (1991)

L'auteur a cherché, à travers ce modèle, à expliquer les éléments qui prédisent les comportements des individus. Il a conclu que tout comportement est déterminé par une intention. Cette intention est le produit de trois déterminants :

- l'attitude envers le comportement (perception positive ou négative liée au comportement) ;
- la norme subjective (pression sociale perçue par le sujet) ;
- le contrôle comportemental perçu (facilité ou difficulté éprouvée pour adopter un comportement donné).

I. CADRE METHODOLOGIQUE

1.1. Cadre physique

Trente écoles de la sous-province éducationnelle de Mateko constituent le cadre physique de cette étude. Parmi celles-ci, on compte 9 écoles conventionnées protestantes, 9 autres catholiques, 6 non conventionnées, 4 kimbanguistes et 2 de la Communauté des Assemblées de Dieu au Congo.

1.2. Participants à l'étude

La population de cette étude est constituée des enseignants de 87 écoles de la sous-province éducationnelle de Mateko. À partir de cette population, nous avons constitué un échantillon par grappes à deux degrés. Au premier degré, un échantillon de 30 écoles a été tiré. Au deuxième degré, 6 enseignants ont été sélectionnés par école. Pour les écoles ne disposant pas de classes parallèles, tous les six enseignants ont été directement interrogés. Au total, 180 enseignants composent l'échantillon de cette étude. Le nombre d'écoles sélectionnées représente 35 % des 87 écoles primaires que compte la sous-province éducationnelle de Mateko. Cet échantillon est caractérisé selon plusieurs variables, notamment le sexe, la tranche d'âge et l'ancienneté. S'agissant du sexe, l'échantillon comprend 95 femmes et 85 hommes. Concernant l'âge, les personnes âgées de 40 ans et plus sont majoritaires (66 sujets), suivies de celles âgées de 20 à 29 ans (59 sujets).

La tranche d'âge la moins représentée est celle des moins de 20 ans. Pour l'ancienneté, on observe une forte représentativité des sujets ayant une ancienneté de 1 à 9 ans (65 sujets), suivis de ceux ayant moins d'une année d'expérience. Les sujets ayant une ancienneté de 10 à 19 ans sont les moins représentés (32 sujets).

1.3. Instrument de collecte des données

Une échelle d'enquête a été construite afin d'évaluer l'intention de quitter la profession enseignante auprès des participants à l'étude. Elle est constituée de 25 énoncés mesurant quatre dimensions principales : l'intention de quitter l'emploi ; l'attitude envers le comportement, comprenant deux sous-dimensions : les avantages et inconvénients perçus de cette action ; la norme subjective (pression sociale perçue) et le contrôle comportemental perçu (facilité ou difficulté perçue).

II. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

2.1. Résultats globaux

Les résultats de cette étude sont présentés dans le tableau ci-dessous de façon globale en tenant compte de certains indices statistiques, à savoir : la moyenne et l'écart-type.

Tableau I. Présentation globale des résultats

Dimensions	Moyenne	Ecart-type
Intention de quitter	3,70	0,72
d'attitude envers l'intention de quitter la profession enseignante	3,80	0,71
Norme Subjective	3,57	0,81
contrôle comportemental perçu	3,57	0,64

Le tableau 1 révèle que les sujets de notre étude ont une intention élevée ($M = 3,70$) de quitter la profession enseignante en raison de la gratuité de l'enseignement, qui a rendu leur situation difficile. Il se dégage que les sujets de notre étude ont une attitude positive envers le départ ou l'abandon du métier d'enseignant ($M = 3,80$). Il se dégage du tableau 11 que les sujets enquêtés subissent de fortes pressions sociales pour quitter la profession enseignante ($M = 3,57$). Les sujets de notre étude ont une perception du contrôle comportemental élevée pouvant faciliter l'abandon du métier d'enseignant ($M = 3,57$).

3.2. Analyse des interrelations et de l'influence des variables indépendantes sur l'intention de quitter

L'analyse des interrelations a révélé les principaux résultats ci-après :

- l'existence d'une association ou de relation très significative élevée et positive entre l'intention de quitter et les avantages perçus de quitter ($r = 0,60$; $p < 0,01$).
- l'existence d'une association ou de relation très significative modérée et positive entre l'intention de quitter et l'attitude envers le comportement ($r = 0,54$; $p < 0,01$).
- l'existence d'une association ou de relation très significative modérée et positive entre l'intention de quitter et le contrôle comportemental ($r = 0,47$; $p < 0,01$).
- l'existence d'une association ou de relation très significative modérée et positive entre l'intention de quitter et la pression sociale ($r = 0,45$; $p < 0,01$).

- l'existence d'une association ou relation très significative faible et positive entre l'intention de quitter et l'inconvénient de quitter ($r = 0,47$; $p = 0,01$).
- l'existence d'une association ou de relation très significative élevée et positive entre la pression sociale et les avantages perçus de quitter ($r = 0,60$; $p < 0,01$).

L'objectif du présent travail étant d'analyser les effets de la gratuité de l'enseignement sur l'intention de quitter la profession enseignante, il nous paraît important de recourir à l'analyse de la régression multiple. Cette recommandation intervient au regard de la complexité de notre instrument de recherche. Dans ce contexte, la dimension intention de quitter constitue la variable dépendante pouvant être influencée par les variables indépendantes (attitude envers le comportement ; pression sociale ; contrôle comportemental).

Tableau II. Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux ajusté	Modifier les statistiques				
			Variation de R-deux	Variation de F	dl1	dl2	Sig. Variation de F
1	0,19	0,02	0,04	2,22	3	176	0,09
2	0,61	0,35	0,34	31,01	3	173	0,00

Ce tableau est directement associé au tableau suivant pour des commentaires et interprétations idoines.

Tableau III. Coefficients

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,09	0,22		18,35	0,00
	Sexe	-0,24	0,11	-0,17	-2,28	0,02
	Age	0,08	0,09	0,13	0,96	0,34
	Ancienneté dans l'enseignement	-0,11	0,09	-0,17	-1,21	0,23
2	(Constante)	1,08	0,37		2,91	0,00
	Sexe	-0,19	0,09	-0,13	-2,13	0,04
	Age	0,00	0,08	0,00	-0,00	1,00
	Ancienneté dans l'enseignement	0,08	0,08	0,12	1,00	0,32
	Attitude envers le comportement	0,34	0,09	0,33	3,94	0,00
	Pression sociale	0,14	0,07	0,16	2,10	0,04
	Contrôle comportemental	0,26	0,09	0,23	2,96	0,00

Dans les lignes qui suivent, nous commentons les données consignées dans les tableaux 19 et 20. Dans le premier modèle, seules les variables de contrôle ont été introduites : le sexe, l'âge et l'ancienneté dans l'enseignement. Les résultats montrent que ce modèle explique une faible proportion de la variance de l'intention de quitter ($R = 0,19$; R^2 ajusté = 0,02). La variation expliquée n'est pas statistiquement significative au seuil de 5 % ($F(3,18) = 2,22$; $p = 0,09$). Ainsi, les variables sociodémographiques, prises isolément, n'expliquent pas significativement l'intention de quitter.

Au niveau des coefficients individuels, seul le sexe présente un effet significatif ($\beta = -0,17$; $t = -2,28$; $p = 0,02$). L'âge ($\beta = 0,13$; $p = 0,34$) et l'ancienneté dans l'enseignement ($\beta = -0,17$; $p = 0,23$) ne sont pas des prédicteurs significatifs dans ce modèle. Ces résultats indiquent que les caractéristiques individuelles expliquent peu l'intention de quitter et que leur pouvoir explicatif demeure limité. Dans le second modèle, les variables théoriques ont été ajoutées : pression sociale, contrôle comportemental perçu et attitude comportementale. L'introduction de ces variables améliore substantiellement la qualité du modèle. Le

coefficient de détermination passe à $R = 0,61$, avec un $R^2 = 0,37$ et un R^2 ajusté = $0,35$. La variation de R^2 est significative ($\Delta R^2 = 0,34$; $\Delta F = 31,01$; $p < 0,00$), ce qui indique que les variables psychologiques apportent une contribution explicative notable au-delà des variables de contrôle. Le modèle global est hautement significatif ($F(6,17) = 17,18$; $p < 0,00$) et explique environ 37,3 % de la variance de l'intention de quitter.

Dans le modèle final, la pression sociale exerce un effet positif et significatif sur l'intention de quitter ($\beta = 0,33$; $t = 3,84$; $p < 0,00$). Plus la pression sociale perçue est intense, plus l'intention de quitter augmente. Le contrôle comportemental perçu a également un effet positif et significatif ($\beta = 0,23$; $t = 2,96$; $p = 0,00$). Cela signifie que plus les individus se sentent capables de quitter (perception de contrôle), davantage leur intention de partir est élevée. L'attitude comportementale présente un effet positif significatif ($\beta = 0,16$; $t = 2,10$; $p = 0,04$), indiquant qu'une attitude favorable au départ accroît l'intention de quitter.

Concernant les variables de contrôle dans le modèle final, le sexe demeure significatif ($\beta = -.130$; $p = .035$), l'âge ($p = .997$) et l'ancienneté ($p = .321$) ne sont pas significatifs. Ainsi, même après ajustement sur les caractéristiques sociodémographiques, les variables du modèle théorique gardent un effet significatif sur l'intention de quitter. Ces résultats montrent que l'intention de quitter s'explique principalement par des variables psychosociales et non par des caractéristiques démographiques. L'ajout des variables de contrôle renforce la robustesse méthodologique du modèle sans altérer la significativité des variables théoriques. L'amélioration significative du R^2 entre le modèle 1 et le modèle 2 démontre que la pression sociale, le contrôle comportemental perçu et l'attitude comportementale constituent des déterminants centraux de l'intention de quitter. Les variables de contrôle jouent un rôle secondaire et n'affaiblissent pas les relations théoriques postulées. En d'autres termes, l'attitude envers le comportement de quitter (la perception des avantages et inconvénients perçus de quitter la profession enseignante), la pression sociale et le contrôle comportemental perçu prédisent fortement l'intention de quitter l'emploi.

III. DISCUSSION DES RÉSULTATS

Les résultats de la présente étude indiquent que les sujets enquêtés présentent une intention élevée de quitter la profession enseignante ($M = 3,70$), principalement en raison des conditions de travail difficiles engendrées par la gratuité de l'enseignement. Ce résultat confirme les travaux de Kanakana Kandala, Faka Nzamakwen et Mubiala Katala (2026) qui ont révélé qu'hormis l'adoption d'un comportement organisationnel négatif, certains enseignants ont l'intention de quitter la profession enseignante. Les travaux d'Ingersoll (2001, 2003) montrent aussi que la surcharge de travail, la faiblesse des conditions salariales et le manque de soutien institutionnel constituent des facteurs majeurs de l'attrition des enseignants. De même, Johnson et Birkeland (2003) soulignent que les contextes professionnels caractérisés par une faible reconnaissance et des conditions de travail précaires favorisent les intentions de départ. Pour les avantages perçus de quitter la profession enseignante, les résultats révèlent une moyenne élevée ($M = 3,82$), tandis que les inconvénients perçus sont faibles ($M = 2,22$).

Après inversion des items négatifs, les enseignants manifestent une attitude positive envers l'abandon du métier ($M = 3,80$). Ces résultats corroborent la théorie du comportement planifié proposée par Ajzen (1991) qui stipule qu'une attitude favorable envers un comportement accroît de façon significative l'intention de le réaliser. Plusieurs études empiriques (Ajzen & Fishbein, 2005 ; Godin & Kok, 1996) ont montré que lorsque les bénéfices perçus d'un comportement dépassent ses coûts, l'intention comportementale est renforcée.

Dans le cas présent, quitter la profession apparaît comme une alternative perçue comme plus avantageuse que le maintien dans l'enseignement.

Les résultats révèlent également que les enseignants subissent de fortes pressions sociales pour quitter la profession ($M = 3,57$). Ce constat rejoint les travaux de Kelchtermans (2005) qui soulignent que l'image sociale dévalorisée du métier d'enseignant et les discours négatifs de l'entourage peuvent encourager le désengagement professionnel. Toutefois, contrairement aux prédictions de la théorie du comportement planifié, la pression sociale n'exerce pas d'effet significatif sur l'intention de quitter dans cette étude. Ce résultat infirme partiellement les conclusions d'Ajzen (1991), mais rejoint certaines études empiriques (Terry, Hogg & White, 1999) qui montrent que l'influence des normes subjectives peut être faible lorsque la décision est fortement individualisée et fondée sur des considérations personnelles et économiques.

S'agissant du contrôle comportemental perçu, les résultats montrent que les sujets estiment disposer des ressources et capacités nécessaires pour quitter la profession enseignante ($M = 3,57$). Ce résultat confirme les travaux d'Ajzen (2002), selon lesquels le contrôle comportemental perçu est un prédicteur direct et indirect de l'intention comportementale. Des études antérieures (Skaalvik & Skaalvik, 2011) ont également montré que les enseignants qui perçoivent des opportunités de reconversion professionnelle ou qui disposent de compétences transférables présentent des intentions de départ plus élevées.

L'analyse selon le sexe indique que les enseignants masculins manifestent une intention de quitter plus élevée que les enseignantes. Ce résultat vient étayer les travaux de Billingsley (2004) et de Smethem (2007) pour qui cette différence s'explique par le fait que les hommes font face à des pressions économiques et sociales plus fortes les poussant à rechercher des professions plus stables financièrement.

Toutefois, d'autres études (Guarino et al., 2006) n'ont pas trouvé de différences significatives liées au sexe, suggérant que cet effet dépend fortement du contexte socioculturel. Concernant l'âge, les enseignants âgés de 30 à 39 ans présentent l'intention de quitter la plus élevée. Ce résultat confirme les études de Huberman (1989) et de Day et Gu (2007), qui montrent que la phase intermédiaire de la carrière enseignante est marquée par des remises en question professionnelles, une désillusion face au métier et une augmentation des intentions de départ. À l'inverse, les enseignants plus âgés présentent une intention plus faible, ce qui peut s'expliquer par un engagement professionnel plus stable ou par la proximité de la retraite.

Les résultats relatifs à l'ancienneté professionnelle confirment également les travaux de Ingersoll et Smith (2004), selon lesquels les enseignants ayant peu ou moyennement d'expérience sont les plus exposés au décrochage professionnel, tandis que ceux ayant une ancienneté prolongée développent des stratégies d'adaptation ou de résignation qui réduisent leur intention de quitter.

Les analyses corrélationnelles montrent que l'intention de quitter est significativement associée à l'attitude, la pression sociale et la perception du contrôle comportemental envers l'intention de quitter. Les analyses de régression montrent que l'attitude envers le comportement de quitter (la perception des avantages perçus et des inconvénients perçus de quitter la profession enseignante), la pression sociale et le contrôle comportemental perçu influencent fortement l'intention de quitter l'emploi.

Ces résultats confirment la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1991). Ils rejoignent également les travaux de Skaalvik et Skaalvik (2011), qui soulignent que les décisions de quitter l'enseignement sont principalement guidées par des évaluations cognitives personnelles et par le sentiment de capacité à agir.

CONCLUSION

La présente étude analyse le niveau de l'intention de quitter la profession enseignante à la suite de la mise en œuvre de la gratuité de l'enseignement de base chez les enseignants du primaire en République Démocratique du Congo, particulièrement dans la sous-province éducationnelle de Mateko. S'appuyant sur la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991), cette recherche examine l'influence de l'attitude envers le départ, de la pression sociale (norme subjective) et du contrôle comportemental perçu sur l'intention de quitter. Elle le fait tout en tenant compte des variables individuelles telles que le sexe, l'âge et l'ancienneté professionnelle. Une enquête quantitative a été menée auprès d'un échantillon probabiliste en grappes composé de 180 enseignants du primaire, à l'aide d'une échelle d'évaluation de l'intention de quitter la profession enseignante. Les analyses statistiques ont porté sur les statistiques descriptives, les corrélations et les régressions multiples.

Les résultats indiquent un niveau relativement élevé d'intention de quitter la profession ($M = 3,70$), principalement attribué aux conditions de travail jugées exigeantes après l'instauration de la gratuité. Les analyses corrélationnelles montrent que l'intention de quitter est significativement associée à l'attitude ($r = 0,54$), à la pression sociale ($r = 0,45$) et au contrôle comportemental perçu ($r = 0,47$). Les régressions montrent bien que ces trois variables sont des prédicteurs significatifs de l'intention de quitter et confirment les propositions de la théorie du comportement planifié. Par ailleurs, les facteurs individuels influencent de façon significative l'intention de départ. Les enseignants masculins présentent une intention plus élevée que les enseignantes. Les enseignants âgés de 30 à 39 ans manifestent l'intention la plus forte, tandis que l'ancienneté apparaît comme un facteur protecteur, les enseignants plus expérimentés développant des stratégies d'adaptation réduisant leur intention de quitter.

Ces résultats confirment l'hypothèse principale ainsi que les hypothèses secondaires de l'étude. Ils mettent en évidence le rôle déterminant des évaluations cognitives personnelles et du sentiment de capacité à agir dans la décision de quitter la profession. Sur le plan pratique, cette recherche souligne la nécessité d'améliorer les conditions de travail, de renforcer le soutien institutionnel et de valoriser socialement la profession enseignante. Cela permettrait de limiter les risques d'attrition dans le contexte de la gratuité de l'enseignement de base en RDC.

RÉFÉRENCE BIBLIOGRAPHIQUE

- AJZEN, I., & FISHBEIN, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson & M. P. Zanna (Eds.), *The Handbook of Attitudes* (pp. 173–221). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- AJZEN, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 665–683.

- AJZEN, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- BILLINGSLEY, B. S. (2004). Promoting teacher quality and retention in special education. *Journal of Learning Disabilities*, 37, 370–376.
- DAY, C., & GU, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development. *British Educational Research Journal*, 33, 423–443.
- AJZEN, I., & FISHBEIN, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson & M. P. Zanna (Eds.), *The Handbook of Attitudes* (pp. 173–221). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- GODIN, G., & KOK, G. (1996). The theory of planned behavior: A review of its applications to health-related behaviors. *American Journal of Health Promotion*, 11, 87–98.
- GUARINO, C. M., SANTIBAÑEZ, L., & DALEY, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76, 173–208.
- HANUSHEK, E. A. (2005). Economic analysis of school quality. In E. Hanushek & F. Welch (Eds.), *Handbook of the economics of education* (Vol. 2, pp. 1187–1270). Elsevier.
- HUBERMAN, M. (1989). The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record*, 91, 31–57.
- ILO. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. International Labour Organization.
- INGERSOLL, R. M., & SMITH, T. M. (2004). Do teacher induction and mentoring matter? *NASSP Bulletin*, 88, 28–40.
- INGERSOLL, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38, 499–534.
- JOHNSON, S. M., & BIRKELAND, S. E. (2003). Pursuing a "sense of success": New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40, 581–617.
- KANAKANA KANDALA, B., FAKA NZAMAKWEN, K., & MUBIALA KATALA, A. (2026). La gratuité de l'enseignement en République démocratique du Congo : entre expansion de l'accès et crise de comportement des enseignants. *Revue internationale de la recherche scientifique*, 4 (1), 1154–1169.
- LAZARUS, R. S., & FOLKMAN, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- MOBLEY, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- PNUD. (2023). *Rapport sur le développement humain 2023/2024. Sortir de l'impasse : repenser la coopération dans un monde polarisé*. Programme des Nations Unies pour le développement.
- SMETHEM, L. (2007). Retention and intention in teaching careers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 13, 465–479.
- STOEBER, J., & RENN, K. A. (2008). Perfectionism in university students: Relations with anxiety, depression, and self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1584–1593.
- TERRY, D. J., HOGG, M. A., & WHITE, K. M. (1999). The theory of planned behaviour: self-identity, social identity and group norms. *British Journal of Social Psychology*, 38, 225–244.
- TETT, R. P., & MEYER, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- UNESCO (2015). *Education for All 2000–2015: Achievements and Challenges*. Paris : Unesco.
- World Bank. (2021). *The Democratic Republic of Congo Economic Update: Investing in Human Capital for Inclusive Growth*. World Bank Group.

Centre de recherche d'interface université-société

COMITÉ DE RÉDACTION ET ADMINISTRATION

- Directeur-Editeur : Sylvain Shomba Kinyamba, Professeur Ordinaire
- Rédacteur en Chef : Gaston Mwene Batende, Professeur Emérite
- Rédacteur en Chef adjoint : Patrick Develtere, Professeur Ordinaire
- Secrétaire de rédaction : Michel Kandolo Edungu, Chef de Travaux
- Relation avec les partenaires : Jean Pierre Mpiana, Professeur Ordinaire
- Archivage et logistique : Ingrid Mulamba Feza, Professeure Associée

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Professeurs Baeke Viviane, Batamba Balembu Antoine ; Bongeli Yeikeo Ya Ato Emile ; Develtere Patrick ; Ekala Pierre ; Gretry Lucille ; Huib Huyse ; Inswan Bidum Pierre ; Kaminar Théo-Macaire ; Kapalayi Mutanga Roger-Vincent ; Labana Lasay'abar Jean Berck Mans ; Malemba N'sakila Gilbert ; Matabisi Nico ; Mbalanda Willy ; Mbela Hiza Login ; Mbuyi Musongela François ; Mokonda Bonza Floratin ; Mukoka Nsenda François ; Mulamba Feza Ingrid ; Muluma Munanga Albert ; Musa Alokpo Dieudonné ; Musao Kalombo Célestin ; Mutunda Mwembo Pierre ; Mpiana Tshitenge Jean Pierre ; Mwabila Malela Clément ; Mwene Batende Gaston ; Ndeke Zamba Casimir ; Ngoma Binda Elie ; Ngoy Bisongo Colby ; Nkuanzaka Inzanza Adélard ; Ongevela Van Jan, Osokonda Okenge Basile, Ponsar Paul, Reyhler Luc ; Sekimonyo Wa Magango Côme ; Shomba Kinyamba Sylvain ; Wingenga Jeannot ; Yandju Marie-Claire ; Yere Afobe Innocent Zimango Gama Romain.

Immeuble CDS n°3, Trafic, Route de l'Ouest,
Campus de l'Unikin, Tél. : 0999903563 /
shombakin@yahoo.fr,
www.mesrids.org
Dépôt légal : MR 3.02103.57117
N° ISSN : 2790-3095 (impr.)
N° ISSN : 2790-3109 (ligne)

