# ANALYSE DE L'IMPACT DE L'ENVIRONNEMENT SOCIAL UNIVERSITAIRE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS AU CAMEROUN: Cas de l'Université de Yaoundé I

Evelyne AMANA
Département des Sciences de l'éducation,
École normale supérieure de Yaoundé, Université de Yaoundé I, email: evelyneamana@yahoo.fr

***Abstract**: This article tackles the issue of career profile with teachers at the tertiary education level in Cameroon. Whatever the discipline, the mission of the University can be summarized in: teaching, research, scientific progress and support to development. The first three aspects of the missions are often visible because lecturers do teach matters within their specialization and do research in the areas of their competence. As regards the last aspect mentioned (development), there seems to stand a problem, hence a serious question: Is the social environment conducive to such a mission? Is this mission not overshadowed by the first two (teaching and research)? How is this specific mission to be more visible for all lecturers in order to contribute to the emergence of Cameroon in 2035? With regard to researchers in Psychology, it is necessary that they stick to their area of specialization. The aim of current study is to show how the passage from one level of grade to the next follows a maturating progress but remains under the influence its "developmental niche" (Dasen, 2007). This study is grounded in the socio-cultural theory of Vygotsky (1978)), a theory that emphasizes the role of the social environment of the lecturer in the development of his career.*

***Keywords:** career, teachers at the tertiary education level, social environment, developmental niche*

## Introduction

Le développement de l'individu a été abordé dans ses dimensions cognitives, affectives, socio-affectives, psychomotrices, physiques et de la personnalité par les théoriciens du développement humain en psychologie. L'article actuel traite la question du profil de carrière des enseignants de l'université comme un processus évolutif, concernant un secteur du développement chez une catégorie de personnes: les enseignants de l'enseignement supérieur. Ceux-ci évoluent dans une « niche développementale » (Dasen, 2007) spécifique: le milieu universitaire. La loi fondamentale du développement a mis l'accent sur l'interaction des facteurs innés et acquis, donc sur les

prédispositions naturelles de chaque enseignant qui sont soit renforcées, soit supprimées grâce à l'intervention de son environnement social.
La question qui guide cette étude est celle de savoir comment l'environnement social de l'enseignant du supérieur peut avoir une influence sur le développement de sa carrière? Pour apporter des éléments de réponse, nous allons au départ, présenter les données théoriques et de littérature relatives à l'environnement universitaire, ensuite la méthodologie, les résultats qui feront l'objet d'une interprétation vont suivre, et enfin la discussion.

## 1. Élements de littérature et théoriques

Dans cette partie, il sera question de présenter l'environnement social universitaire et sa fonction, aussi les relations qui s'y investissent.

### 1.1 Aperçu de l'environnement social universitaire et de sa fonction

L'entrée dans la carrière universitaire est semblable à un nouveau-né qui arrive dans un monde où se passera son développement intégral. Si les stades du développement de ce dernier sont génétiquement programmés, ceux de l'enseignant au supérieur obéissent à des principes propres à ce corps de métier. Le décret du président de la république du Cameroun de 1976, organise en son chapitre premier, article 1, une hiérarchisation du «corps enseignant des établissements d'enseignement supérieur » (Ahmadou Ahidjo, 2003: 285). Au sommet de l'échelle, nous avons les Professeurs, au milieu ce sont les Maîtres de Conférences et au bas, les Chargés de cours. Tout à côté, en son article 3, les assistants sont «recrutés par contrat pour une durée de deux ans renouvelables». Celui-ci a été modifié par le décret de 1993, en son chapitre deuxième, article 24, qui stipule que, «les assistants qui, au bout de six ans, ne sont pas recrutés dans l'un des grades du Corps de l'Enseignement supérieur sont soit licenciés, soit reversés à l'administration centrale de l'Institution Universitaire concernée, soit remis à la disposition de leur administration d'origine » (Biya, 2003: 295).

En milieu universitaire au Cameroun, en dehors des postes de responsabilités occupés par certains enseignants, les catégories comme nous venons de relever, vont du sommet vers la base. Le Décret n° 93/035 du 19 janvier 1993 Portant Statut Spécial des Personnels de l'Enseignement Supérieur, Chapitre 1, Article 9, précise à cet effet que les enseignants de rang magistral (Professeur et Maître de Conférences) , sont chargés de l'encadrement des jeunes enseignants (chargés de cours et assistants). Bien plus, en son Article 10, le Chargé de Cours exerce ses fonctions sous la responsabilité des Professeurs et des

Maîtres de Conférences, participe à l'encadrement des Assistants. En outre, en son Article 11, l'Assistant exerce ses fonctions pédagogiques et de recherche sous la responsabilité des Professeurs, des Maîtres de Conférences et des Chargés de Cours. Ceci implique un type de relations.

### 1.2 **Relations dans le milieu universitaire**

L'environnement social au supérieur obéit à une «catégorisation sociale» (Salès-Wuillemin, 2007: 8) telle que présentée précédemment. Son analyse tient compte du contenu des catégories, leur organisation et les processus psychologiques en jeu. Le processus de catégorisation donne lieu à l'assimilation et au contraste (Tajfel & Wilkes, 1963). Pour le premier cas, il y a mise en avant d'une ressemblance intra catégorielle et pour le second, il est question d'une distinction inter-catégorielle. Les catégories sont hiérarchisées avec des traits les plus communément associés. Les relations entre les groupes d'appartenance et les groupes hiérarchiquement au sommet ont une incidence sur l'activité de constitution de catégories et d'affectation d'un individu dans une autre catégorie. La théorie utilisée dans le cadre de cette recherche va nous permettre d'expliquer l'impact que peut avoir l'environnement social du supérieur sur ses enseignants.

### **1.3 Insertion théorique**

Cette étude se fonde sur la théorie socioculturelle de Vygotsky (1978) qui stipule que le développement résulte de l'interaction entre la culture d'une part, et la maturation du sujet ainsi que ses besoins biologiques de base d'autre part. Pour qu'il y ait développement, le milieu doit fournir les occasions et ses demandes doivent être au niveau accessible du sujet (Thomas, 2000). Pour que l'environnement ait un effet de stimulation, le sujet doit présenter une maturation et un niveau du développement suffisamment avancés. Il existe pour chaque individu une « zone proximale de développement » ou « zone d'apprentissage imminent » où s'enclenche le processus de développement. L'enseignant ne peut réaliser les demandes d'apprentissage relevant de cette zone que si on lui fournit l'aide et les ressources nécessaires. L'évolution de chaque enseignant est fonction de ses potentialités personnelles. Cependant, cela n'est possible que s'il était accompagné dans ce processus comme un pédagogue le ferait pour un enfant, par celui qui est plus expérimenté dans les domaines de la pédagogie et la recherche donc un expert. En outre, au cours de l'acquisition de nouvelles habiletés cognitives, le sujet est guidé par un adulte ou un autre plus expérimenté. Ce dernier modèle et structure son expérience d'apprentissage, que Vygotsky appelle « apprentissage par

échafaudage ». Au fur et mesure que le sujet devient plus mobile, sa zone proximale de développement monte d'un cran pour inclure des tâches plus complexes. Pour être efficace, le processus de découvertes assistées devrait se situer dans les limites de la zone proximale de développement de chaque sujet.

En ce qui est du cas traité par cette étude, les jeunes enseignants sont sous l'encadrement des enseignants de rang magistral, les Chargés de cours jouant aussi le même rôle. Pour la théorie socioculturelle, ces derniers sont mieux expérimentés en matière de pédagogie, de recherche scientifique, de conférence etc. En tant qu'expert, leur rôle consiste à développer des habiletés chez les plus jeunes afin de les rendre des « enseignants-professionnels» (Paquay, L. ; Altet, M. & ali. , 1998 : 14), c'est-à-dire, autonomes et responsables des actes intellectuels non routiniers dans la poursuite d'objectifs en situation complexe grâce aux compétences de base nécessaires. Ainsi, la qualité d'émergence des jeunes enseignants est liée à la qualité d'encadrement dont ils bénéficient.

En effet, la loi des différences individuelles nous apprend que, chaque individu a son rythme propre de développement. Mais, c'est le milieu dans lequel il évolue qui peut soit favoriser une précocité développementale, soit être une entrave pour ce développement. Bien plus, avec la loi fondamentale, l'évolution des jeunes enseignants reste le fruit d'une interaction entre eux-mêmes et ceux qui sont plus expérimentés. La précocité, le retard ou l'émergence des jeunes enseignants selon cette théorie socioculturelle sont alors fonction de la qualité de l'encadrement de leur environnement social et des relations qui s'y investissent.

## 2. METHODOLOGIE

La question, les hypothèses et la méthode qui guident cette recherche feront l'objet de cette partie.

### 2.1 Question de recherche et hypothèses

Le contexte universitaire est une «niche développementale » (Dasen, 2007) pour chaque enseignant. L'évolution de la carrière est un aspect développemental qui sera soit accélérée, soit ralentie, en fonction du type d'encadrement que le milieu social apportera aux jeunes enseignants. C'est ainsi que nous nous sommes posée la question de recherche qui suit : *comment l'environnement social de l'université peut-il avoir un impact sur le développement de la carrière des enseignants ?*

A la question précédente, nous avons proposé cette hypothèse : *l'environnement social de l'université a un impact sur le développement*

*de la carrière des enseignants*. Celle-ci a donné lieu aux hypothèses suivantes:

**HR1** : les Enseignants de rang magistral ont un impact sur le développement de la carrière de jeunes enseignants.

**HR2** : les Enseignants Chargés de Cours ont un impact sur le développement de la carrière des Assistants.

### 2.2 Méthode de recherche

L'étude actuelle s'intéresse à un échantillon réduit. Nous avons à cet effet opté pour la méthode de recherche qualitative de type descriptif et explicatif (Deslauriers 1988; 1991). Elle permet de rechercher le sens et les finalités de l'action humaine et des phénomènes sociaux. Avec les théoriciens du développement humain, les lois, les facteurs expliquent le développement et c'est ce qui justifie le choix de la démarche hypothético-déductive.

Pour avoir nos participants, nous avons été dans les cinq établissements de l'université de Yaoundé I, dont les critères correspondent à notre étude : ENS (École normale supérieure), ENSP (École nationale supérieure polytechnique), FALSH (Faculté des Arts, Lettres et Sciences humaines), FMSB (Faculté de Médecine et des Sciences biomédicales) et Fac. SC (Faculté des Sciences). Les deux autres sont encore au stade néonatal : IUT Bois (Institut universitaire et technologiques de bois) de Mbalmayo et FSE (Faculté des Sciences de l'Éducation) et ne correspondent pas aux critères de l'échantillon.

La représentativité de chaque catégorie obéit aux critères de la technique d'échantillonnage pour laquelle nous avons opté. Elle est une technique d'échantillonnage non probabiliste: l'échantillon par quotas. Les variables retenues ont été l'appartenance au corps des enseignants du supérieur et précisément à l'Université de Yaoundé I, avoir au moins deux ans d'ancienneté pour ceux qui sont au bas de l'échelle donc les assistants. Ce dernier critère exclut les assistants nouvellement recrutés : 25 000 et derniers remplacements numériques. Un quota a été fixé pour chaque catégorie par établissement selon leur pourcentage de représentativité. Un code a été donné à chaque document et chaque participant pour des besoins d'anonymat.

Les données recueillies à travers les entretiens individuels sont analysées par la technique d'analyse thématique du contenu des entretiens. Un travail de thématisation séquencée a permis la transposition des entretiens en thèmes ayant trait à l'identification, à la catégorisation sociale, et aux indicateurs de l'encadrement des jeunes enseignants par les catégories hiérarchiquement supérieures. L'analyse a consisté en leur repérage systématique, au regroupement et à leur

examen (Mucchielli, 2009 ; Paillé & Mucchielli, 2010). Pour le faire, nous avons au préalable élaboré une grille d'analyse thématique.

## 3. RÉSULTATS

Les résultats obtenus présentent d'abord l'environnement social de l'Université de Yaoundé I, l'échantillon, et les données croisées sur les hypothèses. Pour le faire, les documents ont été codifiés : document 1 signifie données issues de l'annuaire statistique de l'Université de Yaoundé I, document 2 représente les données des entretiens avec les professeurs, document 3 avec les contenus des entretiens avec les maîtres de conférences, document 4 entretiens avec les chargés de cours et document 5 avec les assistants.

### 3.1 Environnement social de l'Université de Yaoundé I

L'environnement social de l'Université de Yaoundé I est constitué de l'ensemble des enseignants et du personnel non enseignant. Mais, c'est la première catégorie qui intéresse notre étude. Elle est en effet la population de l'étude. De celle-ci, nous avons eu notre population cible qui sera présentée dans le tableau ci-dessous. Elle exclut ceux qui ne correspondent pas à tous les critères de sélection. Ce sont 191 et 44 enseignants qui sont respectivement recrutés parmi les 25 000, qui est un recrutement spécial des jeunes diplômés lancé par la chef de l'État pour diminuer le taux de chômage dans tous les secteurs et couvrant tous les niveaux de scolarisation, et le remplacement numérique de la fin de l'année 2011 et qui ont moins de deux ans d'ancienneté.

**Tableau no 1: répartition de la population cible de l'étude**

| Établissement/statut | Pr | MC | CC | AS | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| ENS | 10 | 34 | 65 | 94 | 203 |
| ENSP | 4 | 9 | 33 | 15 | 67 |
| FALSH | 28 | 33 | 76 | 79 | 216 |
| Fac. SC | 27 | 47 | 123 | 145 | 342 |
| FMSB | 28 | 39 | 44 | 59 | 170 |
| Total | 97 | 162 | 341 | 392 | |

Source : Annuaire statistique de l'Université de Yaoundé I, novembre 2012

L'analyse de ce tableau montre une forte population des jeunes enseignants et par ricochet, un déséquilibre qui a une incidence au niveau de la capacité d'encadrement par ceux de rang magistral. Lorsqu'on tient compte de l'approche genre, l'analyse documentaire 1 montre une large infériorité numérique des enseignants du genre féminin à tous les niveaux de l'échelle et dans tous les cinq établissements. Ainsi, nous avons à la FALSH 1 Pr, 6 MC, 18 CC et 19 AS, soit 20, 37%

de la population cible; à la Fac. SC, 65 sur un total de 345 (18, 84%) sont du genre féminin, repartis ainsi, 0 Pr, 5 MC, 29 CC et 31 AS. En ce qui est de la FMSB, elle compte 3 Pr, 3 MC, 12 CC et 15 AS donc les enseignantes représentent 19, 41%; à l'ENS, 1Pr, 1 MC, 11 CC, 27 AS, soit 40 sur 203 ou 19, 70%.

Le document 1 ne donne malheureusement pas d'information sur le genre à l'ENSP ce qui peut sous-entendre une absence totale des enseignants du genre féminin dans cet établissement ou une limite. En outre, il a la faiblesse de ne pas intégrer les changements de grade du dernier Comité Consultatif des Institutions Universitaires qui sont postérieurs à sa parution. Cependant, de cette population, nous avons eu notre échantillon ainsi présenté dans le tableau qui suit.

**Tableau no 2: répartition de l'échantillon de l'étude**

| Etablissement/statut | Pr | MC | CC | AS | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| ENS | 1 | 5 | 20 | 43 | 69 |
| ENSP | 1 | 1 | 3 | 21 | 21 |
| FALSH | 3 | 4 | 26 | 28 | 61 |
| Fac. SC | 1 | 6 | 43 | 60 | 110 |
| FMSB | 4 | 9 | 11 | 21 | 45 |
| Total | 10 | 25 | 117 | 155 | 306 |

Le tableau ci-dessus présente les quotas de la population cible selon le pourcentage de représentativité. Il en ressort que le sommet de l'échelle reste faiblement représenté, alors que la base l'est largement. Ceci peut s'expliquer par un rythme de développement relativement lent et une capacité d'encadrement insuffisante.

### 3.2 Environnement social de l'université de Yaoundé I versus développement de la carrière des enseignants

L'objectif poursuivi par cette étude était d'analyser le développement de la carrière des enseignants au niveau supérieur en rapport avec leur environnement social pris comme une « niche développementale » (Dasen, 2007), un contexte développemental. Pour le faire, nous avons identifié dans le contenu des discours de nos participants, les indicateurs des variables des hypothèses 1 et 2.

#### 3.2.1 Hypothèse de recherche 1

L'objectif visé dans cette hypothèse consistait à examiner et comprendre l'impact des enseignants de rang magistral sur le développement de la carrière de jeunes enseignants. L'analyse documentaire montre une supériorité numérique des jeunes enseignants

sur ceux de rang magistral et par ricochet, il y a un impact défavorable sur la capacité d'encadrement.

Des documents 2, 3, 4 et 5, il ressort à l'unanimité que les missions des enseignants de rang magistral consistent dans la globalité à encadrer les plus jeunes enseignants dans le domaine pédagogique, de la recherche et de l'appui au développement. Elles consistent en ce qui concerne les deux premiers volets à les assister et leur donner des conseils dans la planification de leurs enseignements, l'élaboration des épreuves, mettre à leur disposition la documentation nécessaire, assister ceux qui n'ont pas encore soutenu leur thèse de doctorat, leur apprendre les règles de la rédaction des articles.

Le dernier volet consiste à organiser les conférences pour que les plus jeunes s'en imprègnent, monter ensemble les projets sur les problèmes qui touchent le développement du pays. Mais, il est à noter que les deux premiers aspects ont selon nos participants, une incidence sur le troisième. Lorsqu'un jeune enseignant est bien encadré, ceci contribue à son épanouissement, au développement du pays. C'est ce qui nous conduit à l'analyse du contenu de leurs discours quant à l'effectivité de cet encadrement.

A ce niveau, les discours sont parfois contradictoires par rapport aux missions ci-dessus présentées. Dans les documents 2, 3 et 4, il en ressort que leur mise en pratique est fonction de la sensibilité, de l'expérience personnelles et des conflits psychiques des enseignants de rang magistral d'une part et de l'autre, de l'attitude des jeunes enseignants vis-à-vis des experts qui sont au sommet de l'échelle.

Pour le premier cas, il y a encadrement des seconds par les premiers nommés lorsqu'une certaine proximité s'établit au départ, une expérience fleurissante, et une absence de conflits psychiques liés au parcours dans sa fonction. Il n'y en n'a pas du tout lorsqu'ils n'en n'ont pas eux-mêmes bénéficié et lorsque le parcours dans la carrière a été jonché d'obstacle. Bien plus, ils qualifient les jeunes enseignants d'une certaine immaturité car disent-il dans les documents 2, 3 et 4: « ils sont très pressés ». Pour eux, les conditions actuelles sont très allégées car il n'y a plus de troisième cycle, ce qui donne la possibilité actuellement après six ans, d'accéder au statut d'enseignant de rang magistral, pendant que certains ont fait 14 ans entre celui directement inférieur et ce statut. Pour ce qui est du second cas, les jeunes enseignants sont présentés comme des sujets qui manquent d'humilité dans le cadre pédagogique, de respect dans le sens social et civique. Les chiffres des jeunes enseignants ayant bénéficié d'un encadrement pour une promotion dans tous les grades confondus vont de 0 à 2 pour nos participants.

Pour les plus jeunes, il ressort du document 5 qu'il existe effectivement un besoin d'encadrement chez la majorité des participants. Cependant, si la majorité en bénéficie pour ce qui est du domaine pédagogique, ceci n'est pas le cas pour la recherche et l'appui au développement. Certains déclarent même « être orphelins » et ajoutent-ils, « on se débrouille entre personnes de la même catégorie même si ce n'est pas toujours évident à notre niveau ». Qu'en est-il de l'encadrement de ces derniers par les enseignants chargés de cours?

### 3.2.2 Hypothèse de recherche 2

Cette hypothèse ambitionnait d'examiner et comprendre comment les enseignants chargés de cours ont un impact sur le développement de la carrière des assistants. L'analyse du document 1 présente la supériorité numérique des premiers dans deux établissements et une inversion dans les trois autres. Ce qui implique une capacité d'encadrement relativement satisfaisante pour les premiers et elle est insuffisante pour les seconds.

Lorsqu'on fait une analyse des indicateurs de l'encadrement dans le document 4, ils sont les mêmes que ceux de l'hypothèse précédente en dehors de l'aspect qui concerne l'organisation des conférences. Les arguments pour ou contre un encadrement effectif des assistants par les enseignants chargés de cours sont aussi les mêmes que ceux relevés plus haut. Ainsi présentés les résultats, ils vont faire l'objet d'une interprétation.

## 4. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Les résultats corroborent la conception développementale par la théorie qui s'intitule « life span developmental psychology» et qui stipule que le développement est un processus qui s'élabore pendant toute la vie de l'individu. Ainsi, cette étude montre comment l'évolution dans la carrière est un secteur développemental. En tant que tel, ce dernier pourra être précoce ou retardé en fonction de la qualité de l'encadrement dont bénéficient les jeunes enseignants.

Leur immaturité évoquée par certains participants obéit à la précocité développementale actuelle relevée par des chercheurs en psychologie du développement. Ainsi, s'il est normal que les transformations liées à la puberté se déclenchent à 8 ou 9 ans, il est aussi normal qu'après six ans, des jeunes enseignants accèdent au grade d'enseignant de rang magistral. Pour y parvenir, la théorie socioculturelle de Vygtsky qui date de 1978 reste toujours d'actualité et nous apprend que l'évolution des jeunes enseignants se fait mieux lorsque ces derniers reçoivent un encadrement dans le cadre pédagogique, de la recherche, et de l'appui au développement par ceux

qui sont plus expérimentés dans ces domaines et qui sont des experts. A côté de l'environnement social, des facteurs endogènes aux jeunes enseignants peuvent aussi avoir une influence sur le développement de leur carrière.

## 5. DISCUSSION

Pour la théorie socioculturelle développée précédemment, l'environnement social universitaire a une forte influence sur l'évolution des jeunes enseignants. Ce qui peut rentrer dans la description des souffrances psychiques des enseignants par Jeffrey (2011). Cependant, en l'absence de cet encadrement, le processus développemental peut toujours s'élaborer. Avec la théorie constructiviste, le développement est un processus qui se construit. Cette construction obéit aux règles de tout processus développemental, où le passage d'un stade à l'autre reste invariant. Pour le faire, le sujet traverse des moments de déséquilibre qui nécessitent la mobilisation des énergies afin de retrouver un nouvel équilibre qui ne reste cependant pas statique. Le rythme de développement de chaque enseignant d'après cette théorie dépend largement de ses potentialités personnelles dans le cadre de la pédagogie, de la recherche et de l'appui au développement. En tant que principal acteur, la précocité ou le retard dans le développement de la carrière des jeunes enseignants reste aussi influencé par leur degré d'investissement. A ce sujet, le rappel à l'ordre prescrit par le Conseil de l'Université de Yaoundé I tenu le 03 février 2014, à l'endroit de 43 Assistants est un argument en faveur de l'importance du facteur endogène. Ils sont en situation de fixation développementale, une situation précaire et critique pour l'avenir de leur carrière.

## Conclusion

L'article décrit et analyse le profil de carrière en milieu universitaire comme un secteur développemental en rapport avec son environnement social. D'après les travaux de Dasen (2007), cet environnement est une «niche développementale» et par ricochet, mérite d'être pris en compte dans le processus développemental. Ses principaux éléments sont les enseignants de rang magistral, les chargés de cours et les assistants qui sont constitués en catégories hiérarchisées. Le passage d'une catégorie inférieure à celle située au sommet de l'échelle est stratifié et influencé par des facteurs tant exogènes qu'endogènes. La théorie socioculturelle de Vygostky (1978) corrobore ce processus développemental en ce qui est des premiers facteurs et, celle constructiviste justifie les seconds. Cette étude ne prend pas en compte l'approche genre et des recherches futures

pourront l'aborder afin qu'une analyse approfondie soit faite et vienne la compléter.

**Références bibliographiques :**


1. Ahidjo, A. (2003). « Décret N$^0$ 76/472 du 10/10/76 portant certaines dispositions applicables aux personnels du cadre de l'Enseignement Supérieur». In Ngomo, A.-Fl. ; Mevulu, S.-Y. ; Mfou'ou Ela, R. ; Bilouga, J.-M. ; Messi Effa, Gr. ; Kameni, Cl.-R. ; Nyemb, F. ; Bediboune, L. ; Ngounou, L.-Fl. ; Abana Ngah, Ph. *Recueil des textes de l'enseignement supérieur au Cameroun*. Yaoundé. Ined. 285-289.
2. Biya, P. (2003). « Décret n$^o$ 93/035 du 19 janvier 1993 portant statut spécial des personnels de l'enseignement supérieur ». In Ngomo, A.-Fl. ; Mevulu, S.-Y. ; Mfou'ou Ela, R. ; Bilouga, J.-M. ; Messi Effa, Gr. ; Kameni, Cl.-R. ; Nyemb, F. ; Bediboune, L. ; Ngounou, L.-Fl. ; Abana Ngah, Ph. *Recueil des textes de l'enseignement supérieur au Cameroun*. Yaoundé. Ined. 290-305.
3. Dasen, P. (2007). «L'approche interculturelle du développement ». In Ionescu, S. ; Blanchet, A. *Psychologie du développement et de l'éducation.* Paris: P.U.F. 197-225.
4. Deslauriers, J.P. (1988). *Les méthodes de la recherche qualitative*. Québec : Les Presses de l'Université du Québec.
5. Deslauriers, J.P. (1991). *Recherche qualitative: guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.
6. Houlfort, N. ; Sauvé, F. (2010). *Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement*. Montréal, Québec : École nationale d'administration publique.
7. Jeffrey, D. (2011). « Souffrances des enseignants ». In *Les collectifs du Cirp. Vol.2*. 28-43
8. Mucchielli, A. (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
9. Paillé, P. ; Mucchielli, A. (2010). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
10. Paquay, L. ; Altet, M. ; Charlier, E. ; Perrenoud, PH. (1998). *Former des enseignants professionnels : quelles stratégies, Quelles compétences ?* Bruxelles: De Boeck.
11. Salès-Wuillemin, E. (2007). «Catégorisation et représentation sociales». In Ionescu, S. ; Blanchet, A. *Psychologie sociale et Ressources Humaines*. Paris: P.U.F. 7-32.
12. Tajfel, H. ; Wilkes, A.-L. (1963). "Classification and Quantitative judgement". In *British journal of Psychology*, *54*. 101-114.
13. Thomas, M. (2000). *Comparing theories of development (5$^{th}$ ed.).* Specific Grove, CA: Brooks/Cole

14. Vygtsky, L.-S. (1978). *Mind and Society: The Development of Higher Mental Processes*. Cambrbridge MA: Havard University Press. (Original works published 1930, 1933 and 1935).

**Annexes**

**Annexe 1: document 2 et 3 (Guide d'entretien pour Professeurs et Maîtres de conférences)**

**1. Identification**

1.1 Etablissement :
1.2 Spécialité :
1.3 Grade :
1.4 Ancienneté dans le grade :

2. Comment avez-vous procédé pour accéder à votre grade actuel ? Avez-vous bénéficié de l'aide de vos aînés ? Justifiez votre réponse.
3. Quelles sont les obligations que vous, en tant qu'enseignant de rang magistral, avez vis-à-vis des jeunes enseignants ?
4. Bénéficient-ils de votre encadrement? Justifiez votre réponse.
5. Combien de jeunes enseignants ont-ils déjà bénéficié particulièrement de votre encadrement ? Justifiez votre réponse.
6. Quel est le sentiment que vous éprouvez par rapport aux jeunes enseignants qui sont dans votre spécialisation ?
7. Propositions?

**Annexe 2 : document 4 (Guide d'entretien pour Chargés de cours)**

1. Identification :
   1.1 Etablissement:
   1.2 Spécialité :
   1.3 Grade :
   1.4 Ancienneté dans le grade :
2. Comment avez procédé pour accéder à votre grade actuel ? Avez-vous bénéficié de l'aide de vos aînés qui sont déjà des professeurs de rang magistral? Justifiez votre réponse.
3. Quelles sont les obligations que vous, en tant qu'enseignant Chargé de cours, avez vis-à-vis des assistants ?
4. Les assurez-vous ? Justifiez votre réponse.
5. Combien d'assistants bénéficient-ils particulièrement de votre encadrement ? Justifiez votre réponse.
6. Quel est le sentiment que vous éprouvez par rapport aux jeunes assistants dans votre spécialisation ?
7. Propositions?

**Annexe 3: document 5 (guide d'entretien pour assistants)**

**1. Identification**

1.1 Etablissement
1.2 Spécialité
1.3 Grade
1.4 Ancienneté dans le grade

2. Quelles formes d'encadrement recevez-vous des enseignants de rang magistral, des chargés de cours dans votre spécialisation ? Justifiez votre réponse.
3. Etes-vous satisfaits ? justifiez votre réponse.
4. Recevez-vous un encadrement des autres enseignants? Justifiez votre réponse.
5. Que proposez-vous ?