

Plafonnement de carrière et engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de kikwit en RDC

Career capping and organizational commitment of catholic school teachers in kikwit, DRC..

Auteur 1 : Mpoy tshibanda Michée

Auteur 2 : Chanhou José Maxime

Mpoy tshibanda michée doctorant à l'école doctorale des Sciences Economiques et de Gestion de l'université d'Abomey Calavi.

Laboratoire Recherche sur les Performances et Développement des Organisations.

Chanhou José maxime Enseignant chercheur à l'université d'Abomey Calavi. Laboratoire Recherche sur les Performances et Développement des Organisations.

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : MPOY TSHIBANDA MICHEE & CHANHOU JOSE MAXIME (2024) « Plafonnement de carrière et engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de kikwit en RDC », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 25 » pp: 1100 – 1168.

Date de soumission : Juillet 2024

Date de publication : Août 202



DOI : 10.5281/zenodo.13752233
Copyright © 2024 – ASJ



Résumé

Cet article vise à analyser l'influence du plafonnement de carrière sur l'engagement, en se concentrant particulièrement sur les enseignants en raison de leur vulnérabilité. Pour ce faire, une approche quantitative fondée sur la méthode hypothético-déductive a été adoptée. Les données, recueillies auprès de 100 enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC, sont de nature primaire et ont été obtenues par le biais d'un questionnaire. Une analyse de régression linéaire multiple a été réalisée pour tester les hypothèses formulées. Les résultats de cette étude révèlent une complexité inattendue dans les relations examinées. Il ressort que le plafonnement de carrière a une influence négative sur l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques. Par ailleurs, l'engagement, tel qu'analysé ici, se décline en deux dimensions : l'engagement affectif et l'engagement de continuité. Ces dimensions exercent à leur tour une influence sur le plafonnement de carrière au sein de ces écoles.

Mots clés : plafonnement de carrière, engagement organisationnel, engagement affectif, engagement de continuité, KIKWIT.

Abstrait

This article aims to analyze the impact of career capping on engagement, focusing particularly on teachers because of their vulnerability. To this end, a quantitative approach based on the hypothetico-deductive method was adopted. The data, collected from 100 teachers in catholic schools in Kikwit, DRC, are primary in nature and were obtained via a questionnaire. An multiple linear regression analysis was performed to test the hypotheses formulated. The results of this study reveal an unexpected complexity in the relationships examined. Career caps were found to have a negative influence on the organizational commitment of catholic school teachers. Moreover, commitment, as analyzed here, can be broken down into two dimensions : affective commitment and continuity commitment. These dimensions in turn have an influence on career plateauing in these schools.

Keywords : career cap, organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, kikwit.

Liste des abréviations et acronymes

- 1. RDC : République Démocratique du Congo.**
- 2. N : Nombre.**
- 3. ACP : Analyse en Composantes Principales.**
- 4. SPSS : Statistical Package for the Social Sciences.**

Introduction

Depuis quelque temps, de nouvelles dispositions statutaires et réglementaires ont été observées concernant la promotion à certains postes de commandement au sein des écoles catholiques de la RDC. Bien que l'individu soit appelé à évoluer dans sa carrière, cette progression peut se dérouler de manière cyclique, alternant entre phases de progression et de stagnation (Roger et Lapalme, 2006). Le concept de plafonnement reflète l'idée de stagnation, avec des conséquences significatives tant sur le plan individuel qu'organisationnel, plusieurs auteurs établissent un lien négatif entre cela et les attitudes au travail, telles que l'implication et l'engagement (Drucker-Godard et al., 2013 ; Lemire et Rouillard, 2003). Les environnements interne et externe des organisations subissent des transformations profondes. Les enseignants sont ainsi confrontés à de nouvelles tendances majeures qui influencent inévitablement leur progression professionnelle, notamment en ce qui concerne les promotions et les augmentations salariales.

L'école fait face à un changement de paradigme qui ne concerne pas seulement l'enseignement, mais l'ensemble de la sphère scolaire, son environnement, et la manière dont l'institution doit trouver sa place et remplir ses missions. Dans ce contexte évolutif, la question du plafonnement de carrière des enseignants est paradoxalement peu étudiée sur le plan de la recherche. Pourtant, il est pertinent de mieux comprendre les relations des enseignants au sein des écoles catholiques avec leur carrière, leur métier et leur institution (Drucker-Godard et al., 2013). Ce travail enrichit la recherche existante sur le plafonnement de carrière en explorant spécifiquement l'engagement affectif et l'engagement de continuité des enseignants (Tremblay et Roger, 2004). Alors que des études antérieures ont examiné l'impact du plafonnement de carrière ainsi que l'engagement affectif et le soutien social perçu du supérieur (Noah et Douanla, 2022), l'étude de (Mhiri, 2019) a également constaté que la charge de travail et le plafonnement des carrières influencent les trois dimensions de l'engagement organisationnel. Toutefois, jusqu'à présent, il n'y a pas eu d'analyse des concepts d'engagement affectif et d'engagement de continuité en lien avec le plafonnement de carrière. D'où notre étude porte sur plafonnement des carrières et engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RD.

L'intérêt de cette étude est d'analyser le plafonnement de carrière car cela permet de déterminer si une organisation est confrontée à des risques sociaux et économiques, ou si ses employés évoluent dans un environnement qui ne favorise pas l'amélioration de leur engagement et de leur bien-être au travail.

Cependant, cette étude vise à examiner l'impact du plafonnement de carrière sur l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC. Elle est motivée par la préoccupation des enseignants qui ont peu de pouvoir pour revendiquer leurs droits sociaux. Cette situation peut les dissuader de poursuivre des initiatives de modernisation, d'innovation ou de mise en œuvre de nouvelles pratiques, en raison des signaux parfois ambigus émis par les mesures organisationnelles de l'engagement. Notre objectif est également de contribuer à une meilleure compréhension des liens entre les différents indicateurs d'engagement organisationnel dans le contexte des écoles.

Ainsi, notre réflexion va tourner autour de la question centrale suivante : **Quelle est l'influence du plafonnement de carrière sur l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC?**

De manière spécifique, nous voulons répondre aux questions ci-dessous :

- Quelle est l'influence du plafonnement de carrière sur l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC ?
- Quel est l'effet du plafonnement de carrière sur l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC ?

Après avoir posé toutes ces questions, l'objectif principal de cette étude est de vérifier l'influence de rôle fondamental du plafonnement de carrière sur engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC. En d'autres termes, l'objectif principal de cette étude est de cerner dans quelle mesure le plafonnement de carrière constitue un levier de l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.

Ainsi, nous poursuivons les objectifs spécifiques ci-dessous :

- Déterminer l'influence du plafonnement de carrière sur l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.
- Identifier l'effet du plafonnement de carrière sur l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de la RDC.

Les liens théoriques entre le plafonnement de carrière et l'engagement organisationnel

Cette partie vise à analyser les théories soutenant la relation entre le plafonnement de carrière et l'engagement organisationnel. Dans cette étude, nous mettrons en lumière deux théories spécifiques : la théorie de l'échange social et la théorie de la justice organisationnelle.

Théorie de l'échange social

Cette théorie, développée par George Homans, suggère que les relations humaines sont fondées sur un système de récompenses et de coûts. Dans un contexte organisationnel, elle propose que si les employés perçoivent qu'ils reçoivent moins de récompenses (comme des opportunités de promotion) en échange de leurs efforts, leur engagement envers l'organisation diminue. L'étude des relations interpersonnelles dans un cadre éducatif est une problématique centrale pour les universitaires et les gestionnaires. Le management relationnel (Chraïbi et al., 2024) explore précisément comment interagir avec les employés en fonction de la nature transactionnelle (basée sur les prestations) et/ou relationnelle (basée sur les relations humaines) de l'échange. Pour développer des outils adaptés, il est essentiel de bien comprendre les attentes relationnelles des enseignants, ce que permet la théorie de l'échange social. Selon cette théorie, toutes les relations humaines sont guidées par une analyse subjective des coûts et bénéfices et par la comparaison de différentes alternatives (Kelley et Thibaut, 1978). Les individus maintiennent des relations tant qu'ils en retirent une satisfaction. La théorie de l'échange social propose une approche rationnelle des relations, en ligne avec un mécanisme d'équivalence où les personnes disposent d'un crédit de temps, ont avant tout besoin d'un service, ne se connaissent pas et n'ont aucune obligation morale préalable. Deux dimensions caractérisent une relation : une dimension transactionnelle (le domaine du faire) et une dimension humaine (le domaine de l'être avec) (Kojoué, 2017).

Théorie de la justice organisationnelle.

Cette théorie se divise en quatre sous-catégories : justice distributive, justice procédurale, justice interactionnelle et justice informationnelle. Le plafonnement de carrière est perçu comme une injustice distributive par les enseignants écoles catholiques qui ne reçoivent pas de promotions (répartition inéquitable des opportunités) ou comme une injustice procédurale (processus de promotion perçu comme biaisé), ce qui peut affecter leur engagement organisationnel.

La théorie de la justice organisationnelle, développée par Greenberg (1987), qualifie les théories de « l'équité » en milieu organisationnel. Elle se définit comme l'étude psychologique de la perception de l'équité au travail (Byrne et Cropanzano, 2001). Elle se réfère aux règles et normes sociales régissant la distribution des ressources et avantages, les processus et procédures conditionnant cette distribution, et les relations interpersonnelles associées (Folger et Cropanzano, 1998).

Considérée comme un construit multidimensionnel, la justice organisationnelle comprend la justice distributive, procédurale, interpersonnelle et informationnelle (Folger et Cropanzano, 1998 ; Colquitt, 2001). La justice distributive évalue les résultats et conséquences des décisions d'allocation des ressources, en termes de proportionnalité entre rétribution et contributions (El Akremi et al., 2006). La justice procédurale évalue les règles et procédures utilisées pour atteindre les résultats d'allocation des ressources (El Akremi et al., 2006), en se basant sur la perception de leur justice. La justice interpersonnelle se rapporte à la qualité des relations interpersonnelles, promue par un traitement digne et respectueux (Colquitt, 2001). Enfin, la justice informationnelle concerne la qualité de l'information communiquée, en référence à la perception de justice vis-à-vis des explications et informations reçues dans les échanges interpersonnels (Colquitt, 2001 ; Fall, 2014).

H1 : Le plafonnement de carrière influence négativement l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.

H2 : Le plafonnement de carrière a un effet négatif sur l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.

Notre étude va détailler les points ci-après dans les lignes qui suivent : 1. La revue de la littérature ; 2. La méthodologie ; 3. La présentation des résultats et 4. Discussion va mettre terme à cette étude. Il y a aussi les annexes vers la fin de cette recherche.

1. Revue de la littérature

1.1.Plafonnement des carrières.

Le concept plafonnement des carrières est souvent synonyme au concept plateau de carrière, il est important d'éclaircir ce concept de plateau de carrière après quoi viendra le plafonnement des carrières.

1.1.1. Plateau ou plafonnement de carrière.

Il n'existe pas de définition universelle du plateau de carrière. Certains auteurs le décrivent comme le moment où la probabilité d'obtenir une promotion verticale ou horizontale est faible à court terme, tandis que d'autres le voient comme une absence définitive de mobilité. Pour de nombreux spécialistes, le plateau de carrière se réfère exclusivement à l'arrêt de la mobilité verticale, que ce soit au sein de la même organisation ou entre différentes organisations. D'autres associent ce concept à la stabilité de l'emploi ou à l'absence de mobilité (Lemire et Hassine, 2002). Selon une approche temporelle (Tremblay et Roger, 1995), le plateau de

carrière peut signifier rester longtemps dans la même situation sans progression (limite supérieure objective) et ressentir une incapacité à se développer à l'avenir (limite supérieure subjective). Les situations subjectives de plafonnement ressenti ont un impact négatif sur l'engagement, la performance individuelle et la satisfaction en termes de structure et de contenu (Nachbagauer et Riedi, 2002 ; Taoussi et Maghni, 2023). En général, le plateau de carrière est souvent lié à une diminution de la satisfaction et à une intention accrue de quitter l'entreprise (Lee, 2003).

Par ailleurs, Chao (1990), dans son étude sur le plateau de carrière de 1700 gestionnaires, suggère qu'une distinction claire soit faite entre le plateau objectif et le plateau subjectif de carrière. Alors que le plateau objectif a traditionnellement été mesuré en termes d'ancienneté dans le poste, le plateau subjectif devrait être évalué par la perception que les individus ont de leur situation de plateau. En d'autres termes, le plateau devrait être mesuré non pas par le nombre d'années passées dans le même poste, mais par la perception individuelle de l'évolution de sa propre carrière (Lemire et Anissa, 2002). Ainsi, d'un point de vue conceptuel, l'évaluation subjective du développement futur de la carrière devrait constituer l'élément central du plateau, car elle nous informe sur la manière dont l'individu perçoit, évalue et réagit à sa situation.

Le concept de plafonnement de carrière, né véritablement à la fin des années 1970 aux Etats-Unis, a préoccupé de nombreux chercheurs depuis lors. Dans ses travaux de 1977, qui avaient commencé dans les années 1960, Ference a théorisé et défini le plafonnement de carrière comme un problème potentiel pour les organisations (Marc, 2008). Depuis, l'intérêt pour ce phénomène n'a cessé de croître, en raison de la réduction des opportunités de promotion au sein des entreprises (Tremblay et al., 1995). Depuis plusieurs années, la littérature en management et en gestion des ressources humaines suggère que le sentiment de plafonnement de carrière, ressenti par un nombre croissant d'individus, est l'un des principaux effets négatifs des nombreux changements dans l'environnement organisationnel. Cette situation constitue une menace réelle pour l'engagement des employés ainsi que pour l'efficacité et l'efficience des organisations (Lemire et Rouillard, 2003). Plusieurs études ont démontré que le plafonnement de carrière peut engendrer des comportements négatifs et affecter l'engagement des employés. Par exemple, le plafonnement de carrière peut entraîner une diminution des efforts et du nombre d'heures de travail des employés concernés (Essomme, 2024).

1.1.2. Les conséquences du plafonnement de carrière.

Plusieurs études ont démontré que le plafonnement de carrière peut engendrer des comportements négatifs pour l'individu et l'organisation, affectant ainsi l'engagement des employés au travail. Pour les individus, cela peut se traduire par une réduction des efforts, du nombre d'heures de travail, de la satisfaction professionnelle, des compétences, de la confiance en soi, ainsi qu'une possible réorientation de carrière ou de secteur. Pour l'organisation, les conséquences peuvent inclure une augmentation du turn-over, une baisse de la productivité, une mauvaise ambiance de travail et une réputation négative (Timothy et John D. Kammeyer-Mueller, 2012). En outre, les employés plafonnés peuvent présenter un taux d'absentéisme accru et un plus grand désir de participer aux activités syndicales (Gerpott et Domsch, 1987 ; Tremblay et al., 1995). D'autres recherches ont également confirmé que le plafonnement subjectif influence les comportements des travailleurs au sein de leur organisation. Selon Tremblay et Roger (1993), le plafonnement de carrière peut entraîner des frustrations et une diminution de la motivation au travail chez les gestionnaires, ainsi que des attitudes d'hostilité, de retrait ou de désengagement organisationnel. Passons à l'explication du concept engagement organisationnel.

1.2.Engagement organisationnel.

Depuis les années 1980, lorsque les recherches sur l'engagement organisationnel ont commencé, il a été clairement démontré que les employés engagés travaillent plus dur et sont prêts à dépasser les limites de leur description de poste pour aider à atteindre les objectifs de l'organisation (Patrick et Sonia, 2012). Ces dernières années, ce concept a suscité un intérêt considérable dans les domaines des comportements organisationnels, de la gestion des ressources humaines et de la psychologie industrielle et organisationnelle (Gautam et al., 2001 ; Karim et Noor, 2006 ; Maldonado-Radillo et al., 2011). Parmi tous les concepts d'engagement étudiés, l'engagement organisationnel est sans conteste le plus populaire, selon Lapalme et Doucet (2004).

La littérature offre des perspectives variées sur la définition de l'engagement. Initialement perçu comme la volonté d'un participant de maintenir une relation avec son partenaire, cette notion a évolué et s'est enrichie à travers les recherches successives de Brodie et al. (2011). L'engagement se décline en trois dimensions influençant l'individu : cognitive, émotionnelle et comportementale. Ces dimensions varient en intensité selon le contexte d'engagement (Déployer, 2018). En ce qui concerne l'engagement organisationnel, plusieurs définitions existent (Mowday et al., 1982), mais la définition « classique » de Porter et al. (1974) est

souvent utilisée. Celle-ci décrit l'engagement comme l'identification et l'implication d'un employé envers son organisation. Les employés engagés partagent les valeurs de l'organisation, souhaitent y rester et sont prêts à fournir des efforts supplémentaires pour elle. Pour certains auteurs, l'engagement organisationnel correspond à un état psychologique (O'reilly, 1989). Selon Mowday et al. (1979), il s'agit plutôt d'une identité personnelle liée à l'organisation, vue sous l'angle de l'engagement attitudinal. Enfin, l'engagement organisationnel peut également être perçu comme une attitude de cohésion, d'implication ou de connexion envers l'organisation (Mercurio, 2015).

1.2.1. Les différentes conceptions de l'engagement organisationnel.

Deux conceptions sont mises en exergue pour conceptualiser l'engagement : la conception unidimensionnelle, qui est vue comme un construit unique, sans variantes, et la conception multidimensionnelle qui contient plusieurs dimensions.

- **La conception unidimensionnelle de l'engagement organisationnel.**

La notion d'échange est fondamentale et constitue la base du concept d'engagement organisationnel. Selon cette perspective, l'engagement peut être attribué soit aux caractéristiques et actions de l'individu, indiquant que des événements passés limitent ses choix actuels, soit à la manière dont l'organisation traite l'individu. Dans ce second cas, l'individu accepte de fournir ses talents et son énergie en échange de ressources organisationnelles répondant à ses besoins (Angle et Perry, 1983).

- **La conception polymorphe de l'engagement organisationnel.**

Il existe une grande diversité conceptuelle en ce qui a trait aux multiples dimensions de l'engagement organisationnel : la conception bidimensionnelle et la conception tridimensionnelle.

- **La conception bidimensionnelle.**

Les recherches d'Angle et Perry (1981) ainsi que celles de Mayer et Schoorman (1992) mettent en lumière la dualité de l'engagement. Selon Angle et Perry, les deux aspects de l'engagement concernent l'intention de rester dans l'entreprise et le soutien aux objectifs organisationnels, définissant ainsi deux dimensions : l'engagement de continuité et l'engagement axé sur les valeurs. Ces perspectives impliquent une anticipation des conséquences liées au type d'engagement choisi (Caron, 2009). Les autres chercheurs suivent cette logique de bidimensionnalité en distinguant également l'engagement de continuité et l'engagement lié aux

valeurs, tout en soulignant que l'engagement de continuité conduit à une participation accrue de la part des employés.

- **La conception tridimensionnelle.**

Plusieurs auteurs ont proposé un modèle à trois dimensions de l'engagement, notamment O'Reilly et Chatman (1986), Penley et Gould (1988)¹, ainsi que Meyer et Allen (1991). C'est ce dernier modèle qui a démontré une bonne validité de construit (Meyer et Allen, 1997) et qui est le plus utilisé et étudié. En se basant sur les travaux de Monday et al. (1982), Meyer et Allen (1991) ont affiné la conceptualisation de l'engagement en clarifiant les distinctions entre les différents types d'engagement. Ils ont développé leur modèle tridimensionnel à partir de la composante attitudinale, soutenant que l'engagement organisationnel est un état psychologique qui « *(a) characterizes the employee's relationship with the organization, and (b) has implications for the decision to continue membership in the organization* » (Meyer et Allen, 1991, p.67). Ce modèle comprend trois dimensions distinctes, chacune représentant une relation entre l'individu et l'organisation : l'engagement affectif, l'engagement calculé et l'engagement normatif.

1.2.2. Formes d'engagement organisationnel.

Meyer et Allen (1991) proposent une approche multidimensionnelle de l'engagement organisationnel, identifiant trois formes distinctes : l'engagement affectif, l'engagement de continuité et l'engagement normatif. Djohossou et Worou (2022) soutiennent également que l'engagement organisationnel se compose de trois dimensions ou caractéristiques distinctes d'états mentaux. Nous allons analyser ces deux formes d'engagement dans les paragraphes suivants :

- **L'engagement affectif.**

Fait appel aux émotions, aux valeurs, à l'identification et à l'implication d'un employé est essentiel, pour encourager un engagement volontaire et sincère. Par exemple, un enseignant qui croit profondément au projet éducatif de son école sera naturellement porté à promouvoir celle-ci. Il consacrera temps et énergie parce que ses valeurs et ses convictions personnelles sont en harmonie avec celles de l'établissement (Roux et Dussault, 2007). Puisque l'école est fondamentalement définie par son projet éducatif, cet enseignant développera un fort

¹ Ils basent leur conception de l'engagement sur l'implication organisationnelle et identifient une dimension morale, calculée et aliénée.

engagement affectif. Cette dimension affective englobe les sentiments d'appartenance et l'attachement émotionnel à l'organisation. Elle se manifeste aussi par l'identification et l'implication de l'employé envers son organisation (Meyer et Allen, 1991, 1997). Cela crée une relation d'attachement, source d'une fidélité volontaire. Un employé avec un fort engagement affectif reste dans son emploi parce qu'il le souhaite réellement (Vigan et al., 2014).

- **L'engagement calculé ou raisonné ou continue.**

Se réfère à la prise de conscience d'un individu des inconvénients liés au fait de quitter l'organisation. Par conséquent, cet engagement est motivé par un besoin ou un manque d'alternatives. Par exemple, un employé possédant des actions dans l'organisation peut s'engager pour préserver ses acquis (Roux et Dussault, 2007). De même, un individu ayant accumulé certains avantages sociaux pourrait s'engager pour ne pas les perdre en quittant l'entreprise. L'engagement continu, calculé ou raisonné, se rapporte à la tendance d'un individu à se sentir attaché à l'organisation en raison des bénéfices qu'elle lui apporte (comme le salaire, le statut, les promotions) et des coûts associés à son maintien dans l'entreprise (comme les sacrifices des temps et de salaire) (Meyer et Allen, 1991, 1997). Ainsi, l'engagement d'un employé envers son organisation est motivé par le besoin de maintenir les avantages qu'il en retire (Bettache, 2007). Ce type d'engagement est lié à deux attitudes : l'engagement dû à l'absence perçue d'alternatives d'emploi à l'extérieur de l'organisation (sous-dimension « absence d'alternatives perçue ») et l'engagement découlant de la reconnaissance qu'un ensemble d'investissements personnels serait perdu en cas de départ (sous-dimension « sacrifices perçus ») (Vigan et al., 2014).

Tableau n°. 1 : Les éléments constitutifs des deux différentes formes d'engagement organisationnel.

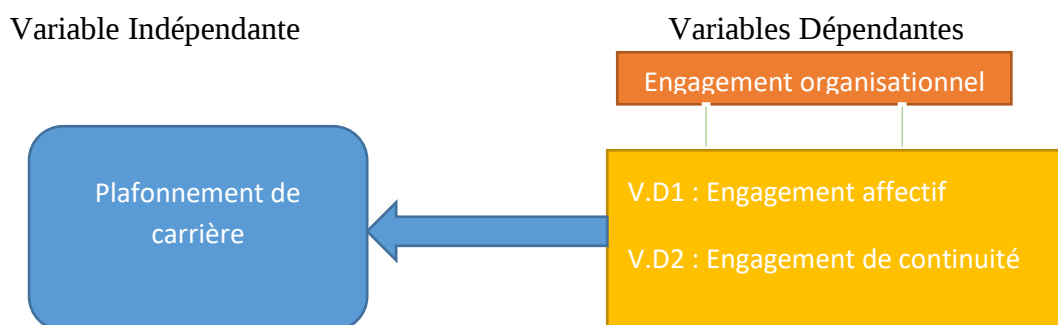
Dimensions	Sources	Nature de l'adhésion
Affectif	Identification à l'organisation Valeurs partagées	Volontaire
Continu	Coût de quitter l'organisation élevé Mobilité interne et externe réduite.	Obligatoire

Source : Auteur à partir des théories.

1.2.3. Modèle de recherche.

Dans cette étude, un modèle a été développé en tenant compte des travaux antérieurs et des observations empiriques. Par exemple, les travaux réalisés par Cardinal et Lamoureux (1994), Rogers et Tremblay (1998) et Benraiss et al. (2000) ont été pris en compte. Pour ce faire, il a d'abord été nécessaire de distinguer, dans l'échantillon, les individus non plafonnés et d'analyser leur comportement au sein de l'organisation. Enfin, l'objectif était d'analyser l'influence de l'engagement de ces individus sur cette organisation.

Figure 1 : Modèle de recherche.



Source : Auteur.

2. La méthodologie .

Pour mener à bien une recherche, il est essentiel de suivre une méthodologie précise afin d'atteindre les objectifs définis. La partie méthodologique consiste en une séquence d'étapes que toute étude doit suivre pour garantir son efficacité. Comme l'ont démontré Melançon et Pinède(2023), la méthode scientifique propose deux approches possibles : la démarche hypothético-déductive et l'approche empirico-déductive. Dans le cadre de cette étude, nous adopterons la démarche hypothético-déductive. Cela implique de détailler le mode d'accès au terrain, les outils de collecte de données utilisés et les analyses effectuées.

Cette étude repose sur des données collectées auprès de 100 enseignants sélectionnés des écoles catholiques gérées par des congrégations dans la ville de Kikwit (RDC). L'enquête a été menée en Mai 2024 à l'aide d'un questionnaire ouvert portant sur des sujets tels que le plafonnement de carrière et l'engagement organisationnel. **L'objectif de cette enquête est de reconnaître les efforts des enseignants, de valoriser et de promouvoir leur engagement au sein des écoles catholiques de Kikwit en RDC.** Cette démarche vise à améliorer les connaissances du personnel de ces écoles et à proposer des techniques adaptées pour atteindre les objectifs fixés. Dans le cadre de cette recherche, nous avons choisi une méthode d'échantillonnage non

probabiliste, principalement par convenance. Pour l'analyse empirique, nous avons utilisé trois logiciels différents : EXCEL. 10 ; ODK collect et R.

La question du plafonnement de carrière au sein des organisations a pris de l'ampleur au cours des dernières décennies, transformant considérablement le paysage dans lequel évoluent les enseignants. L'objectif ardent de rapprocher le personnel de l'organisation a entraîné des changements stratégiques touchant à la fois le contenu (disponibilité des ressources) et le processus (structure, système) pour améliorer le niveau de l'organisation. Dans le contexte des écoles, il est plus que jamais nécessaire d'introduire et de développer de nouvelles méthodes et pratiques efficaces pour favoriser l'émergence d'établissements capables de répondre aux exigences de l'engagement.

Dans cette perspective, les changements environnementaux, sociétaux et sociaux se manifestent par l'introduction de pratiques telles que le manque de reconnaissance et d'opportunités, la rigidité de la culture d'entreprise, le déficit de défis professionnels, une mauvaise gestion des talents et une politique de promotion peu transparente. Ces pratiques, pour la plupart, entravent les compétences des employés, les privant ainsi d'enrichissement et d'implication au travail. L'absence de prise en compte de l'approche managériale marque la transition d'une conception taylorienne bureaucratique, caractérisée par une forte standardisation, vers un nouveau mode d'organisation où émergent de nouvelles modalités de mobilisation des ressources humaines. C'est dans ce contexte de gestion de la main-d'œuvre que nous orientons notre travail (Roche, 2024).

2.1. Justification méthodologique de l'approche.

Notre étude se déroule sur une enquête afin d'affiner notre connaissance de l'objet de recherche, de juger de la pertinence de notre questionnement et donc du cadre conceptuel. La principale source des données primaires est le questionnaire ou l'entretien, nous présentons au cours de cette partie les raisons qui nous ont conduits à choisir le questionnaire, ainsi que l'influence de ce choix sur la validité et la fiabilité de la recherche. Les caractéristiques du matériau théorique à partir duquel nous avons construit notre recherche ont largement influencé les choix méthodologiques. Notre cadre théorique est à la fois nourri par des recherches relatives au plafonnement de carrière, mais également par une analyse de la littérature sur l'engagement organisationnel. Nous avons choisi le questionnaire d'enquête, vu le champ de notre étude et aussi pour permettre à nos enquêtés d'avoir tout son temps pour répondre, car il était réservé à chaque enquêté une semaine pour répondre à toutes ces questions.

Notre approche méthodologique de recueil et d'analyse de données sera réalisée essentiellement par la méthode de recueil d'information par la réalisation d'une série des questions et d'une étude documentaire. Les données quantitatives permettent des descriptions et des explications riches et solidement fondées de processus ancrés dans un contexte local (Huberman et Miles, 2003).

2.1.1. Principaux paradigmes épistémologiques : choix d'une posture.

Il s'agit de prendre une position épistémologique à propos d'une approche de recherche. Selon Tribble et Saintonge (1999), toute comparaison entre les paradigmes est oiseuse. Les différents paradigmes épistémologiques se distinguent par un certain nombre de questions proposées et reprises (Le Moigne, 1995) :

- ❖ Quelle est la nature de la connaissance produite ?
- ❖ Comment la connaissance scientifique est-elle produite ?
- ❖ Quels sont les critères de validité de la connaissance scientifique produite ?

Nous optons pour le paradigme positiviste qui tire ses origines de sciences de la nature. L'être humain y est considéré comme un organisme vivant répondant à des lois de la nature, au même titre que les plantes ou les insectes. Ce paradigme est celui qui jouit de la faveur du plus grand nombre de chercheurs en sciences de l'administration, bien que plus récemment sa suprématie ait été sérieusement contestée (Tribble et Saintonge, 1999).

2.1.2. La démarche hypothético-déductive.

Toutefois, l'approche hypothético-déductive n'est pas la seule existante. Certains auteurs très connus comme Ehrenberg (1968, 1970) prônent la primauté des faits et de leur réplique. Les quatre stratégies s'obtiennent lorsqu'on effectue une catégorisation du point de vue de la logique d'approche (inductive ou déductive) et du point de vue de type d'approche (quantitative ou qualitative).

La première stratégie de recherche est basée sur une logique déductive et une approche quantitative. Elle s'attache à déterminer si de nombreux objets représentatifs de l'univers de recherche possèdent bien les propriétés et les relations anticipées par le modèle, lesquelles donnent à la théorie son caractère explicatif et prédictif.

La deuxième stratégie de recherche est fondée sur une logique inductive et une approche quantitative. Elle a pour objet de trouver les relations spécifiques entre un grand nombre

d'objets et de les décrire en un modèle qui soit généralisable à l'univers d'où sont issus les objets.

La troisième stratégie de recherche est celle fondée sur une logique déductive et une approche qualitative et elle s'attache à expliquer les qualités de quelques objets et comportements réels suivant les relations prédéfinies par le modèle théorique.

Enfin, la quatrième stratégie de recherche est basée sur une logique inductive et une approche qualitative et elle a pour but de définir les qualités essentielles d'un objet, afin de comprendre à quel réseau de significations elles se rattachent (Tsapi, 1997).

Dans la présente étude, nous adoptons la deuxième stratégie qui est basée (faut-il le rappeler) sur une logique inductive et une approche quantitative. Ce faisant, nous partons d'un cadre théorique pour comprendre, tester et mesurer les liens entre la variable dépendante (l'engagement organisationnel) et la variable indépendante (le plafonnement de carrière).

2.1.3. Présentation des variables et opérationnalisation.

Il est question ici d'identifier les variables à étudier, puis de caractériser chacune d'elles. Nous avons ici deux variables dépendantes et une variable indépendante.

- ✓ **Variable dépendante** : C'est la variable désignée généralement par le symbole Y. Elle dépend, dans ses variations, d'autres phénomènes ou variables que l'on peut étudier ou manipuler, On peut écrire la relation $Y = f(X)$. Dans notre rédaction, la variable dépendante est celle qui sera manipulée et même éclatée en indicateurs. L'objectif de notre étude qui sera par la suite déclinées en hypothèses de recherche est élaboré par ces indicateurs. Nos indicateurs ou sous variables dépendantes sont celles qui agissent sur la variable indépendante, elles ne peuvent donc être détachées de la variable indépendante dans le cadre de notre étude. Nos sous-variables dépendantes sont : dans le cas présent, notre variable dépendante est l'engagement organisationnel, qui est éclatée en deux dimensions, engagement affectif et engagement de continuité.
- ✓ **Variable indépendante** : C'est la variable qui influence la modification de la variable étudiée. Elle peut être manipulée par l'expérimentateur pour étudier son rôle dans les variations de la variable dépendante. On la note généralement par le symbole X. Pour une même variable dépendante, on peut avoir plusieurs variables indépendantes, on écrit alors : $Y = f(X_1, X_2, X_3 \dots)$. mais dans le cas de notre étude, la variable indépendante n'est pas éclatée.

✓ **Les variables liées au profil des enseignants** : Elles sont de trois types: le profil sociodémographique, le profil psychologique et le profil comportemental. Le profil sociodémographique intègre le sexe, l'âge, état matrimonial, le niveau scolaire, poste occupé, l'ancienneté et le domaine de spécialisation de l'enseignant. Il s'agit précisément:

- Le profil psychologique nous permet d'apprécier l'attitude de l'enseignant vis-à-vis du plafonnement de carrière dont il n'admet pas de sa hiérarchie. Il est opérationnalisé à partir du recours à son engagement au travail. Il est ainsi demandé aux répondants de spécifier les réponses par l'utilisation de l'échelle de likert pour répondre aux différentes questions liées au plafonnement de carrière.
- Le profil comportemental quant à lui, s'exprime à travers l'expérience de l'enseignant, à la fois dans les classes qu'il enseigne et, de manière générale, dans l'école où il preste. Le répondant renseigne sur son expérience dans l'école en indiquant la durée (nombre d'années) pendant laquelle il est à la tête de l'école.

Tableau n°. 2 : Récapitulatif de l'opérationnalisation des variables

Variables	Mesures	Auteur
Le plafonnement de carrière	-Vous avez fait longtemps à ce poste. -La durée à ce poste est de -Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste. - Vous avez le sentiment que vos compétences sont sous-utilisées dans cette école. -Etes-vous prêt (e) à quitter cette école pour une autre. -La promotion en grade dans cette école est réservée à une couche d'agents	Roger et Lapalme, (2006) Lemire et Hassine, (2002),
L'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC	-Il vous arrive de contrôler la façon dont vous faites votre travail. -Vous aimez beaucoup ce que vous faites comme travail. - Les autres collègues de votre école sont influencés positivement par vous. -Vous partagez les valeurs implémentées dans cette école.	Drucker-Godard et al, (2013) ; Lemire et Rouillard, (2003)
l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.	-Votre employeur est plus préoccupé par les budgets que par vous. -Si votre employeur faisait de meilleurs profits, il ou elle examinerait la possibilité d'augmenter votre salaire. -Vous allez perdre si vous quittez cette école. -Le supérieur hiérarchique vous récompense par rapport à votre travail. -Une légère baisse de votre rendement serait suffisante pour que votre employeur vous remplace.	Djohossou et Worou (2022), Patrick et Sonia, (2012)

Source : Auteurs à partir de la littérature

2.2. Modélisation économétrique : utilisation du modèle de régression linéaire multiple.

Nous utilisons une méthode statistique qui est réalisée en trois temps : Dans un premier temps, nous allons faire un résumé sur les manipulations préalables à la régression linéaire multiple; dans un deuxième temps, nous allons justifier l'usage du modèle et enfin nous présenterons la qualité d'ajustement et l'écriture économétrique du modèle.

2.2.1. Manipulations préalables.

Pour faciliter la régression linéaire multiple entre les variables, il a fallu que des ajustements soient effectués. L'on dénote ici principalement la construction de l'indice de l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques.

➤ La construction de l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques.

Pour construire notre indice de l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC, nous avons utilisé une technique hiérarchique de Likert d'appréciation de l'engagement qui consiste à rendre compte du caractère « Totalelement en Désaccord », « En désaccord » « Indifférent », « En Accord » et enfin « Totalelement en Accord ». Ces appréciations sont respectivement hiérarchisées de 1 à 5. Pour chaque individu (enseignant). Cette méthodologie « *had hoc* » proposée par Likert (1932) sur les données hiérarchiques.

2.2.2. Justification de l'usage d'un modèle de régression linéaire multiple dans la recherche.

Pour notre étude, nous avons jugé la régression linéaire multiple comme la méthode d'analyse et d'estimation des données la plus appropriée parce que les niveaux de mesure de l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC est classé selon une échelle numérique ordonnée ou en ordre ou ordinale qui est : (1= Totalelement en Désaccord 2= En désaccord 3= Indifférent 4= En Accord 5= Totalelement en Accord).

2.2.3. La qualité d'ajustement et écriture économétrique du modèle.

➤ La qualité d'ajustement du modèle : la probabilité log.

Comme pour la régression linéaire, l'objectif de la régression linéaire multiple est que la variable ajoutée au modèle permette plus efficacement de prédire l'appartenance au groupe que ne le fait le modèle initial (sans prédicateur). La probabilité log (log likelihood), qui s'apparente

à la somme des carrés résiduelle (SC_R), permet de comparer la valeur observée et prédite pour une personne et ainsi d'évaluer le degré d'imprécision du modèle.

Cette probabilité indique quelle proportion de variance il reste à expliquer après avoir intégré le prédicteur au modèle. Lorsque la valeur de la probabilité log reste élevée, le modèle est peu ajusté aux données, puisqu'il demeure beaucoup de variance à expliquer. La signification de la diminution de la probabilité log est évaluée dans une distribution χ^2 . La statistique χ^2 remplit donc le même rôle que la valeur F et nous indique si le modèle est significatif.

Les éléments régulièrement utilisés pour la qualité d'ajustement du modèle de régression linéaire multiple sont les suivantes :

- ✓ Le rapport de vraisemblance (likelihood-ratio, LR) : cette variable contribue à la qualité de l'ajustement ;
- ✓ La statistique conditionnelle : il s'agit d'un critère moins exigeant que le LR, donc il est préférable de prioriser le 1^{er} ;
- ✓ La statistique Wald : cette fois, le logiciel retire toutes les variables pour lesquelles la statistique Wald est inférieure à 0,1. Cette méthode peut être utilisée avec un petit échantillon. Sinon, il est préférable de privilégier le LR.

➤ **Ecriture économétrique du modèle.**

Dans le cadre de notre recherche, notre variable dépendante est l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit, le modèle est donné par $Y_i = f(X_{1i}, X_{2i}, X_{3i}, X_{4i}, X_{5i}, X_{6i}, X_{7i})$ et l'équation sera sous la forme

$$Y_i = \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 X_{5i} + \beta_6 X_{6i} + \beta_7 X_{7i} + \varepsilon_i$$

Cette variable est éclatée en deux sous dimensions : engagement affectif et engagement de continuité. Nous proposons ces deux équations théoriques :

$$Y1 = \alpha_1 + \beta_1.PC + \gamma_1.X + \varepsilon_1$$

$$Y2 = \alpha_2 + \beta_2.PC + \gamma_2.X + \varepsilon_2$$

La description de l'équation théorique du modèle de régression linéaire multiple peut être :

$$Y1i^* = \beta_{10} + \beta_{11}X1 + \beta_{12}X2 + \dots + \beta_{1K}XK + \varepsilon_{1i}$$

$$Y2i^* = \beta_{20} + \beta_{21}X1 + \beta_{22}X2 + \dots + \beta_{2K}XK + \varepsilon_{2i}$$

- Où : (Y_{1i}^* ou Y_{2i}^*) est une variable latente représentant le niveau d'engagement affectif ou de continuité de l'enseignant (i) ;
- (X_1) représente le plafonnement des carrières, qui peut influencer négativement ou positivement l'engagement affectif ou de continuité ;
- ($X_2, \dots, X_K$) sont d'autres variables explicatives (par exemple l'âge, le niveau d'éducation, l'expérience, etc.) ;
- ($\beta_{11}, \beta_{12}, \dots, \beta_{1K}$) sont les coefficients des variables.

➤ **Analyse de la validité et de la fiabilité des variables identifiés.**

Il est question de la définition du test ou mesure de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Le test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) est un indice d'adéquation de la solution factorielle qui indique dans quelle mesure les variables retenues représentent un ensemble cohérent et qui permet de constituer alors une mesure adéquate du concept. En règle générale, une valeur de test du KMO inférieure à 0,5 est considérée comme inacceptable ($>0,60$ = médiocre ; $> 0,70$ = moyen et $>0,80$ = méritoire).

3. **Résultat.**

3.1. Description de l'échantillon.

Nous allons présenter dans cette partie le tableau 3 qui décrit nos analyses par rapport au profil des répondants de notre enquête.

Tableau n°. 3 : Profil des participants à l'étude.

Sexe	Age				Situation maritale				Ancienneté			
	Tranche	Effectif	%	Fi	Etat-civil	Effectif	%	Fi	Durée	Effectif	%	Fi
Masculin	21-30	22	22	22	Célibataire	24	24	24	0-5	8	8	8
	31-40	18	18	40	Marié	28	28	52	6-10	22	22	30
	41-50	6	6	46	Veuf	0	0	52	11-15	16	16	46
	51 et +	6	6	52	Divorcé	0	0	52	16 et +	6	6	52
Féminin	21-30	20	20	72	Célibataire	18	18	70	0-5	14	14	66
	31-40	22	22	94	Mariée	30	30	100	6-10	24	24	90
	41-50	6	6	100	Veuve	0	0	100	11-15	10	10	100
	51 et +	0	0	100	Divorcée	0	0	100	16 et +	0	0	100
Total		100	100	100	Total	100	100	100	Total	100	100	100

Source : notre enquête sur le terrain.

Les enseignants des écoles catholiques que nous avons étudiés étaient au nombre de (N=100), provenant de différentes écoles de la ville de Kikwit. Sur cet échantillon, la majorité est composée d'hommes (52%), tandis que les femmes représentent un faible pourcentage (48%). Parmi tous ces enseignants étudiés, 42% ont la tranche d'âge entre 21-30 ans, 40% ont la tranche d'âge entre 31-40 ans, 12% ont la tranche d'âge entre 41-50 ans et 6% ont la tranche d'âge plus de 51 ans. Sur les 100 enseignants étudiés, 58% sont mariés, dont "28 hommes et 30 femmes" tandis que 42% sont célibataires, pour dire que "24 hommes et 18 femmes". En ce qui concerne l'ancienneté, 8 hommes et 14 femmes ont une expérience de 0-5 ans dans ces écoles

catholiques, 22 hommes et 24 femmes ont une expérience qui varie entre 6-10 ans, 16 hommes et 10 femmes nagent entre une expérience de 11-15 ans, et seulement 6 hommes ont plus de 16 ans d'expérience dans ces écoles.

3.2. Résultats de l'opérationnalité Factorielle des dimensions de l'étude.

Il est question dans cette sous-section de présenter les résultats de l'analyse de la fiabilité des échelles de mesure, analyse de la validité et de la fiabilité des variables et enfin analyse en composante principale de l'étude.

3.2.1. Les résultats de l'analyse de la fiabilité des échelles de mesure.

La dimension « Le plafonnement de carrière » a été étudié à travers 06 items. Sur ces derniers nous avons opéré une analyse de la cohérence interne qui a montré un résultat satisfaisant. Le coefficient alpha de Cronbach est d'une valeur de $0,775 > 0,7$, étant entendu que 0,7 est considéré comme le seuil "acceptable". La dimension « l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC » a été étudiée à travers 05 items. Sur ces derniers nous avons opéré une analyse de la cohérence interne qui a montré un résultat satisfaisant. Le coefficient alpha de cronbach est d'une valeur de $0,90 > 0,7$, étant entendu que 0,7 est considéré comme le seuil "acceptable".

La dimension « l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC » a été étudiée à travers 05 items. Sur ces derniers nous avons opéré une analyse de la cohérence interne qui a montré un résultat satisfaisant. Le coefficient alpha de cronbach est d'une valeur de $0,766 > 0,7$, étant entendu que 0,7 est considéré comme le seuil "acceptable".

Tableau n°. 4 : statistiques de fiabilité.

statistiques de fiabilité		
Libellés	alpha de cronbach	nombre d'éléments
Le plafonnement de carrière	0,775	6
L'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC	0,90	5
l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.	0,766	5

Source: Auteur à partir des données d'enquête.

3.2.2. Analyse de la validité des variables.

En ce qui concerne la dimension 1 « le plafonnement de carrière », l'analyse de la validité et de la fiabilité révèle que le test KMO est satisfaisant avec une valeur de 0,716, ce qui est considéré comme moyen. Les résultats montrent également que le test de sphéricité de Bartlett (Khi-deux=232,329 ; $P=0,000$) indique que tous les indicateurs de cette dimension sont parfaitement indépendants les uns des autres. Pour la dimension dépendante 1 « l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC », l'analyse de la validité et de la fiabilité montre que le test KMO est insatisfaisant avec une valeur de 0,566, ce qui est considéré comme médiocre. Les résultats montrent également que le test de sphéricité de Bartlett (Khi-deux= 58,127 ; $P=0,000$) indique que tous les indicateurs de cette dimension sont parfaitement indépendants les uns des autres. Pour la dimension dépendante 2 « l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC », l'analyse de la validité et de la fiabilité montre que le test KMO est satisfaisant avec une valeur de 0,678, ce qui est considéré comme moyen. Les résultats montrent également que le test de sphéricité de Bartlett (Khi-deux=92,533 ; $P=0,000$) indique que tous les indicateurs de cette dimension sont parfaitement indépendants les uns des autres.

Tableau n°.5 : Résultat du test de kaiser-Meyer-Olin (KMO) et test de sphéricité de Bartlett pour les dimensions retenues dans l'étude.

Indice KMO et test de Bartlett pour la dimension « Le plafonnement de carrière »		
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,716
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximé	232,329
	Ddl	15
	Signification de Bartlett	0,000
Indice KMO et test de Bartlett pour la dimension « L'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC »		
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,566
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximé	58,127
	Ddl	10
	Signification de Bartlett	0,000

Indice KMO et test de Bartlett pour la dimension « L'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.»		
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,678
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approximé	91,533
	Ddl	10
	Signification de Bartlett	,000

Source: Auteur à partir des données d'enquête.

3.2.3. Analyse en composante principale de l'étude.

En ce qui concerne la dimension « le plafonnement de carrière», les 02 premiers axes expliquent 69,500% de la variance totale. Pour la dimension « l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC», Les 02 premiers axes expliquent 62,031% de la variance totale. En ce qui concerne la dimension « L'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC», les 02 premiers axes expliquent 66,093% de la variance.

Tableau n°.6 : Variance totale expliquée pour les dimensions des variables de notre recherche.

Libellés	Nombre de facteur retenus	Variance expliquée cumulée (%)
Le plafonnement de carrière	02	69,500%
L'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC	02	62,031%
L'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.	02	66,093%

Source: Auteur à partir des données d'enquête.

3.3. Analyse des relations causales par la régression linéaire.

Il s'agit ici de vérifier les hypothèses de recherche et de discuter des résultats obtenus.

3.3.1. Vérification de l'hypothèse de recherche 1.

Il est question ici de présenter l'évaluation globale du modèle, de juger la pertinence du modèle, d'analyser la qualité de l'ajustement des données au modèle de régression, d'évaluer la variabilité expliquée par le modèle de régression et de vérifier la qualité et l'ajustement des données au modèle de régression.

3.3.1.1. Évaluation globale du modèle 1.

Comme indiqué à la sortie des résultats du logiciel SPSS, avec une valeur Sig (F) de $0,000 < 0,05$, on peut conclure que la relation statistique entre la variable indépendante et la variable dépendante, à savoir «l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC» est significative.

Tableau n°. 7 : Analyse de la variance (ANOVA).

ANOVA					
	Somme des carrés	d.d.l	Moyenne des carrés	D	Significativité de la statistique de Fisher (F) (Sig)
Régression	928,943	2	464,472	204,065	0,000 ^c
Résidu	223,057	98	2,276		
Total	1152,000 ^d	100			
DDL= degré de liberté			D=décision		

Source : Auteur à partir des données d'enquête

3.3.1.2.Évaluation de la pertinence du modèle, de la qualité de l’ajustement des données au modèle 1 de régression et de la variabilité expliquée du modèle 1 de régression

Tableau n°.8: Coefficients du modèle 1

Variables		para mètre	Coeffici ents	Ecart type	Statistiqu e de STUDE NT de t	Significativité de la statistique de STUDENT (sig)
Le plafonnement de carrière	blocage de la carrière parce que figé au même poste	β_1	-0,794	0,110	-7,249	0,000
	La durée ou temps ou nombre d’année au même poste	β_3	-1,837	,370	-4,962	0,000
nombre d’observation n=100						
Coefficient de corrélation et de détermination $r = 0,898$; R^2 -ajusté = 0,802						
Variable dépendante : L’engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC						

Source: Auteur à partir des données d’enquête.

la pertinence et de la variabilité expliquée de notre modèle 1.

Relativement à la pertinence et à la variabilité expliquée de notre modèle, la relation statistique entre la variable indépendante et la variable dépendante, à savoir l’engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC» se présente comme suit :

Blocage de la carrière parce que figé au même poste: La régression linéaire est dite négative entre le blocage de la carrière parce que figé à ce même poste et l’engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC, car le coefficient relatif à cette variable est négatif ($\beta = -0,794$) et significatif ($Pr > |t| = 0,000 < 0,05$) pour un seuil de significativité de 5%. Cela signifie concrètement que le blocage de la carrière parce que figé au même poste a une influence négative et significative dans l’engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC. *Ce qui confirme notre hypothèse de recherche H1, selon*

laquelle, Le plafonnement de carrière nuance négativement l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.

La durée ou temps ou nombre d'années au même poste: La relation entre la durée ou le temps passé au même poste et l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC est qualifiée de régression linéaire négative. Cela est dû au fait que le coefficient relatif à cette variable est négatif ($\beta = -1,837$) et significatif ($Pr > |t| = 0,000 < 0,05$) pour un seuil de significativité de 5%. En d'autres termes, cela signifie que la durée ou le temps passé au même poste a une influence négative et significative sur l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC. *Ce qui confirme notre hypothèse de recherche H1, selon laquelle, le plafonnement de carrière nuance négativement l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.*

Commentaires des résultats du modèle 1

Il est bon de noter que l'influence de la dimension 1 «Le plafonnement de carrière» sur l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC est défavorable, car le signe de la majorité des coefficients des variables extraites de l'ACP sont négatifs. À l'issue des résultats de l'enquête de terrain, il ressort que la perception à grande échelles de cet aspect défavorable est déjà très visible sur un plan pratique dans le contexte de l'échantillon de notre étude, d'où la significativité de la majorité des coefficients des variables de la dimension 1 ($prob > t < 0,05$).

🚦 Evaluation de la qualité de l'ajustement des données au modèle de régression

Comme R^2 -ajusté = 0,802 > 0,75 le pourcentage de relation entre la variable dépendante « L'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC » et la variable indépendante est dite forte, ce qui est vérifié par le coefficient de corrélation $r = 0,898$, soit (89,80%) et qui traduit une corrélation forte entre ces variables.

3.3.1.3. Vérification de l'hypothèse de recherche 1

Il est question ici de présenter l'évaluation globale du modèle, l'évaluation de la pertinence du modèle, de la qualité de l'ajustement des données au modèle de régression et de la variabilité expliquée du modèle de régression et évaluation de la qualité de l'ajustement des données au modèle de régression.

3.3.1.4. Évaluation globale du modèle 1

Comme dans notre sortie du logiciel SPSS on a Sig (F)=0,000<0,05 alors globalement la relation statistique entre les variables indépendante et la variable Dépendante «l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC» est dite significative.

Tableau n°. 9 : Analyse de la variance (ANOVA).

ANOVA					
	Somme des carrés	d.d.l	Moyenne des carrés	D	Significativité de la statistique de Fisher (F) (Sig)
Régression	356,074	2	178,037	126,499	0,000 ^c
Résidu	137,926	98	1,407		
Total	494,000 ^d	100			
DDL= degré de liberté			D=décision		

Source : Auteur à partir des données d'enquête

3.3.1.5. Évaluation de la pertinence du modèle, de la qualité de l'ajustement des données au modèle 2 de régression et de la variabilité expliquée du modèle 2 de régression

Tableau n°. 10 : Coefficients du modèle 2.

Variables					Statistique de STUDENT de t	Significativité de la statistique de STUDENT (sig)
		Paramètre	Coefficients	Ecart type		
Le plafonnement de carrière	blocage de la carrière parce que figé au même poste	β_1	-0,837	0,184	-4,547	0,000
	La durée ou temps ou nombre d'année au même poste	β_3	-1,054	0,291	-3,622	0,000
nombre d'observation n=100						
Coefficient de corrélation et de détermination $r=0,967$ et R^2 -ajusté =0,935						
Variable dépendante: l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC						

Source: Auteur à partir des données d'enquête.

la pertinence et de la variabilité expliquée de notre modèle 2

En ce qui concerne la pertinence et la variabilité expliquée de notre modèle, il est possible de dire que la relation statistique entre la variable dépendante, à savoir « l'engagement de

continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC », se présente de la manière suivante :

Blocage de la carrière parce que figé au même poste: La régression linéaire est considérée comme négative en ce qui concerne le blocage de la carrière en raison de la stagnation à un poste, ainsi que l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC, car le coefficient associé à cette variable est négatif ($\beta = -0,837$) et significatif ($Pr > |t| = 0,000 < 0,05$) pour un seuil de signification de 5%. Cela signifie concrètement que le blocage de la carrière en raison de la stagnation à un même poste a une influence négative et significative sur l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC. *Ce qui confirme notre hypothèse de recherche H2, selon laquelle, le plafonnement de carrière a un effet négatif sur l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.*

La durée ou temps ou nombre d'année au même poste: La relation entre la durée ou le temps ou le nombre d'années passées au même poste et l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC est qualifiée de régression linéaire négative. Cela est dû au fait que le coefficient relatif à cette variable est négatif ($\beta = -0,837$) et significatif ($Pr > |t| = 0,000 < 0,05$) pour un seuil de significativité de 5%. Cela signifie concrètement que La durée ou temps ou nombre d'années au même poste a une influence négative et significative sur l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC. *Ce qui confirme notre hypothèse de recherche H2, selon laquelle, le plafonnement de carrière a un effet négatif sur l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.*

Commentaires des résultats du modèle 2

Il est important de noter que l'effet de la dimension 2 « le plafonnement de carrière » sur « l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC » est défavorable, car la plupart des coefficients des variables extraites de l'ACP sont négatifs. Les résultats de l'enquête sur terrain montrent que cette perception défavorable est déjà très visible à grande échelle dans le contexte de notre étude, ce qui explique la signification de la plupart des coefficients des variables de la dimension 2 ($prob > t < 0,05$).

Evaluation de la qualité de l'ajustement des données au modèle de régression

Etant donné que R^2 -ajusté = 0,935 > 0,75 cela indique un pourcentage élevé de relation entre la variable dépendante « l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC » et la variable indépendante. Cette forte relation est confirmée par le coefficient de corrélation $r=0,967$, soit (96,70%), ce qui démontre une corrélation significative entre ces variables.

4. Discussion et implications managériales.

Dans cette étude, l'objectif était d'analyser l'influence du plafonnement de carrière sur l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de la ville Kikwit en RDC. La première hypothèse visait à déterminer s'il existe une relation entre le plafonnement de carrière et l'engagement affectif. Les résultats ont montré une absence d'influence ($\beta = -0,794$), confirmant ainsi la première hypothèse « **le plafonnement de carrière influence négativement l'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC** ».

Ce résultat rejoint l'étude réalisée par Noah (2017), qui indique que le plafonnement de contenu, qui fait partie du plafonnement de carrière, a une influence négative sur l'engagement affectif. Cependant, ces résultats contredisent l'étude menée par Ouffa et Elkamlichi (2022).

De plus, l'étude a réfuté la deuxième hypothèse qui cherche à prouver s'il existe un lien entre le plafonnement de carrière et l'engagement continu des enseignants des écoles catholiques de la ville de Kikwit en RDC. Le coefficient $\beta = -0,837$ soutient notre deuxième hypothèse selon laquelle « **le plafonnement de carrière a un effet négatif sur l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC** », ce résultat va à l'encontre de l'étude menée par Noah (2017), qui montre que le plafonnement de carrière a une influence positive sur l'engagement de continuité des fonctionnaires camerounais. Au contraire, l'étude de Mhiri (2019) sur les effets de la charge de travail et du plafonnement de carrière sur les trois dimensions de l'implication organisationnelle des cadres soutient notre hypothèse 2.

Les résultats de ces deux hypothèses sont négatifs car les enseignants travaillant dans les écoles catholiques sous la direction des communautés ne peuvent pas accéder à des postes supérieurs, tels que celui de préfet des études. Cela a un impact sur les enseignants travaillant dans ces écoles. La raison pour laquelle les autorités de ces écoles agissent ainsi provient de l'accord-cadre signé entre le Saint-Siège et la République Démocratique du Congo en 2016 sur des questions d'intérêt commun, en particulier l'article 2. Alors que, chaque employé engagé dans n'importe quel service devrait pouvoir être promu et atteindre le dernier échelon.

En ce qui concerne les apports, notre étude a révélé comme principal apport théorique que le blocage de l'avancement professionnel est un facteur qui entrave l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC. Deuxièmement, nous avons contribué à l'avancement des connaissances théoriques sur le blocage de l'avancement professionnel et l'engagement organisationnel dans le domaine de l'éducation.

Cette étude a également des implications méthodologiques et managériales. En effet, il est important que les responsables RH et les managers d'établissements scolaires prêtent une attention particulière aux politiques et aux dispositifs concernant les promotions, en tenant compte des compétences de chacun, des conditions et des contraintes de travail de chaque service.

Malgré les apports théoriques et managériaux de notre recherche, elle présente néanmoins des limites qui ouvrent de nouvelles perspectives de recherche. Tout d'abord, sur le plan théorique, d'autres dimensions du plafonnement de carrière qui n'ont pas été prises en compte dans cette étude pourraient être considérées afin de mieux comprendre l'influence du plafonnement de carrière sur l'engagement organisationnel. Ainsi, une intégration du plafonnement de carrière (en termes d'information et d'interactions) pourrait enrichir le cadre conceptuel. Deuxièmement, notre analyse s'est principalement concentrée sur deux cadres théoriques dépendants, à savoir l'engagement affectif et l'engagement de continuité. Troisièmement, sur le plan méthodologique, notre échantillon était composé uniquement de 100 enseignants des écoles catholiques de la ville de Kikwit en RDC. Dans le cadre de cette étude, il serait intéressant d'étendre la recherche à un échantillon plus important, à un seul secteur spécifique ou à d'autres contextes, afin de renforcer l'applicabilité pratique de l'étude et sa validité externe.

En ce qui concerne les limites de notre étude, il y en a deux principales. Tout d'abord, la collecte des données s'est déroulée sur une seule période (Mai 2024), ce qui ne nous a pas permis d'aborder toutes les questions liées au plafonnement de carrière et à l'engagement organisationnel. Deuxièmement, la validité externe de notre étude est limitée car elle se concentre uniquement le secteur scolaire, plus précisément les écoles. Par conséquent, les résultats obtenus dans cette recherche ne peuvent pas être généralisés à d'autres secteurs que celui des écoles. En outre, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer notre compréhension des liens entre le plafonnement de carrière et l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de la ville de Kikwit en RDC ;

Conclusion.

Cette étude nous a donné l'opportunité d'analyser la stagnation de carrière et l'engagement organisationnel des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC. Nous avons cherché à clarifier le sens des concepts de stagnation de carrière, d'engagement affectif et d'engagement de continuité. Notre enquête menée auprès des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC nous a permis de conclure que ces derniers travaillent sans engagement, car ils ne seront jamais promus au poste de préfet des études, car celui-ci est réservé uniquement aux religieux. Avec la situation actuelle de ces écoles, il y a un risque de problème dans la formation des élèves, car les enseignants qui devraient assurer une bonne formation sont démotivés.

En 1998, Peretti mettait en évidence dans son étude l'importance de prendre en compte le caractère personnel et subjectif de la gestion de carrière. De plus, il soulignait l'importance de prêter une attention particulière aux employés peu engagés afin d'éviter les comportements professionnels néfastes. Enfin, les meilleures stratégies pour atténuer les effets négatifs du plafonnement de carrière résident dans le développement des compétences des employés pour des postes supérieurs.

Les résultats de notre étude empirique nous semblent intéressants à la fois en ce qui concerne leur conformité avec les théories mentionnées dans cette étude et en ce qui concerne la mise en œuvre des spécificités de notre domaine d'application. Nous tenons à rappeler que cette étude a été menée auprès de cent (100) enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC, en utilisant une approche hypothético-déductive (un questionnaire d'enquête pour l'analyse des données et un modèle économétrique de régression linéaire multiple). Cette tâche délicate et exigeante a été réalisée grâce à des contacts personnels avec les enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC.

BIBLIOGRAPHIE.

1. Angle, H. L. et Perry, J. L. (1981), « An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness », *Administrative science quarterly*, pp. 1-14.
2. Angle, H. L. et Perry, J. L. (1983), « Organizational commitment: Individual and organizational influences », *Work and Occupations*, vol. 10, n°. 2, pp. 123-146.
3. Benraiss, L. Marbot E. et Perretti J-M. (2000), « Etude de l'influence des plateaux de carrière sur la satisfaction des employés. Cas d'une PME marocaine » centre d'études et de recherche sur les organisations et la gestion W.P. n° 567.
4. Bettache, M. (2007), *Pratiques de gestion des ressources humaines favorisant le maintien en emploi et l'engagement organisationnel des travailleurs vieillissants*, Thèse de doctorat présentée à la faculté des études supérieures Université de Montréal.
5. Brodie, R. ; Hollebeek L. ; Juric B. et Ilic A. (2011), « Customer engagement: conceptual domain, fundamental propositions “ implications for research in service marketing », *Journal of service research*, Vol. 14, n°. 3, pp. 252- 271.
6. Byrne, Z. S. et Cropanzano, R. (2001), « The history of organizational justice: the founders speak », Dans Russel, Cropanzano (éd.), *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*, 2, Mahwah, NJ, LEA Publishers, 3-26.
7. Cardinal, L. et Lamoureux, C. (1994), « Plateau de carrière et désintérêt au travail : étude de la relation entre le plateau mobilité et le plateau de contenu chez les gestionnaires », *Revue québécoise de psychologie*, vol.15, n° 3, 47-67.
8. Caron, E. (2009), *La relation entre l'environnement de travail et l'engagement affectif envers l'organisation: l'effet modérateur de la génération*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal.
9. Chao, G.T. (1990), « Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau : A comparative analysis », *Journal of management*, vol. 16, n°. 1, pp. 181-193.
10. Chraïbi, A., Benrezzouq R., Mhamdi Alaoui Z. et Heddoun A. (2024), « Le partage d'information dans les relations de partenariat logistique : un cadre empirique fondé sur

- l'analyse en composante principale », *International journal of trade and management*, vol. 1, n°. 3, pp. 1-18.
11. Colquitt, J. A. (2001), « On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure », *Journal of applied psychology*, vol. 86, n°. 3, pp. 386-400.
 12. Djohossou A. J. D. et Worou Houndekon, R. D. (2022), « Effet du bien-être au travail sur la relation entre engagement organisationnel et comportements innovants des salariés du secteur public au Bénin », *Revue internationale des sciences de gestion*, vol. 5, n°. 4, pp. 294 – 316.
 13. Drucker-Godard C., Fouque Th., Gollety M. et Le Flanchec A. (2013). « Being a teacher in French universities: the question career plateauing ». *Politiques & management public*, vol. 31, n°. 1, pp. 5-27.
 14. Ehrenberg A.S.C. (1968), « The elements of lawlike relationships », in *journal of the royal statistical society*, vol. 131, n°. 3, pp. 280-302.
 15. Ehrenberg A.S.C. (1970), « Models of fact: Examples from marketing », In *management science*, vol. 16, n°. 7, pp. 435-445.
 16. El Akremi A., Nasr M.I. et Camerman, J. (2006), « Justice organisationnelle : un modèle intégrateur des antécédents et des conséquences », in El Akremi, A., Guerrero, S. et Neveu, J. P. (éds.) *Comportement organisationnel*, vol. 2, pp. 47-90.
 17. Essomme I. (2024), « Le plafonnement de carrière: source de stress au travail dans les grandes entreprises au Cameroun », <https://doi.org/10.19044/esipreprint.4.2024>. pp. 244-266.
 18. Fall A. (2014), « Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque : résultats d'une étude empirique », *Relations industrielles*, vol. 69, n°. 4, pp. 709–731.
 19. Folger R. G. et Cropanzano R. (1998), *Organizational Justice and Human Resource Management*. Beverly hills, CA: Sage.
 20. Gautam T., Van Dick R. et Wagner U. (2001), « Organizational commitment in Nepalese settings. », *Asian journal of social psychology*, vol. 4, n°. 3, pp. 239-248.

21. Gerpott T. J. et Domsch M. (1987), « R&D Professionals' reactions to the career plateau : mediating effects of supervisory behaviours and job characteristics ». *R&D Management*, vol. 17, no 2, pp. 103–118.
22. Greenberg J. (1987), « A taxonomy of organizational justice theories », *Academy of management review*, vol. 12, n°. 1, pp. 9-22.
23. Huberman A-M. et Miles M-B. (2003), *Analyse des données qualitatives*, édition De Boeck, pp. 1-480.
24. Karim N.H.A. et Noor N. H.N.M. (2006), « Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians », *Malaysian journal of library et information science*, vol. 11, n°. 1, pp. 89-101.
25. Kelley H. H. et Thibaut J. W. (1978), *Interpersonal relations: A theory of interdependence*, New York, NY: John Wiley & Sons.
26. Kojoue L. (2017), « Comprendre la relation collaborative d'échange de temps au sein des accorderies : une analyse par la théorie de l'échange social », *Revue française de gestion*, vol. 4, n°. 265, pp. 9-24.
27. Lapalme M.E. et Doucet O. (2004), Les récents développements dans l'étude de l'engagement des employés: la redondance perdue. *Document présenté au XVe Congrès de l'AGRH: La GRH mesurée*, Montréal, Canada, septembre 2004.
28. Lee P.C. (2003), « Going beyond career plateau: Using professional plateau to account for work outcomes », *Journal of management development* , vol. 22, n°. 6, pp. 538–551.
29. Lemire L. et Hassine AB. (2002), *Enseigner le management public : expériences internationales*, Presses universitaires du Québec, Canada.
30. Lemire L. et Rouillard C. (2003), « Le plafonnement de carrière : étude dans une municipalité au Québec », *Relations industrielles*, vol. 58, n°. 2, pp. 287–313.
31. Le moigne J. L. (1995), *Les épistémologies constructivistes*, PUF, collection Que sais-je ? Paris, pp. 1-127.
32. Likert R. (1932), « A technique for measurement of attitudes », *In archives of psychology*, vol. 22, n°. 140, pp. 5-55.

33. Nachbagauer A-G. et Riedl G. (2002), « Effects of concepts of career plateaus on performance, work satisfaction and commitment», *International journal of manpower*, vol. 23, n°. 8, pp. 716-733.
34. Noah C. (2017), « Plateau de carrière et engagement organisationnel dans le secteur public camerounais: Rôle du soutien organisationnel perçu », *Revue de gestion des ressources humaines*, vol 2, n°. 104, pp. 23-34.
35. Noah C. et Douanla J. (2022), « Soutien social perçu du supérieur, plafonnement de carrière et engagement affectif dans le secteur public camerounais », *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 28, n°. 2, pp. 115-127.
36. Maldonado-Radillo S.E., Guillen Jiménez A.M. et Prieto R.E.C. (2011), « El compromiso organizacional del personal administrativo en una universidad pública », *Revista internacional administración y finanzas*, vol. 4, n°. 4, pp. 121-131.
37. Marc D. (2008), « Le plafonnement des carrières : le cas des techniciens de l'environnement, entre contrainte réglementaire et manque de reconnaissance », *Revue de politiques et management public* vol 28, n°. 2, <http://pmp.revues.org/1426>.
38. Mayer, R. C. et Schoorman, F. D. (1992), « Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment», *Academy of management journal*, vol. 35, n°. 3, pp. 671-684.
39. Melançon G. et Pinède N. (2023), « Gouvernance des données et intelligibilité: une approche méthodologique en contexte universitaire», *Communication et organisation*, vol. 2, n°. 64, pp. 67-81.
40. Mercurio, Z.A. (2015), « Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review », *Human resource development review*, vol. 14, n°. 4, pp. 389–414.
41. Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1991), «A three-component conceptualization of organizational commitment», *Human resource management review*, vol. 1, n°. 1, pp. 61-89.
42. Meyer, J. P. et Allen, N. J. (1997), « Commitment in the workplace: Theory, research, and Application », *SAGE Publications*.

43. Mhiri S. (2019), « Les effets de la charge de travail et du plafonnement de carrière sur les trois dimensions de l'implication organisationnelle des cadres », *Revue de gestion des ressources humaines*, vol. 1, n°. 111, pp. 35-55.
44. Mowday, R.T ; Porter, L.W. et Steers, R.M. (1979), « The measurement of organizational commitment », *Journal of vocational behavior* , vol. 14, n°. 2, pp. 224-247.
45. Mowday, R. T., Porter, L.W. et Steers, R.M. (1982), *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York : Academic Press.
46. O'reilly, C. (1989), « Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations », *California management review*, vol. .31, n°. 4, pp. 9–25.
47. O'reilly, C. et Chatman, J. (1986), « Organizational commitment and psychological attachment : the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior », *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, n°. 3, pp. 492-499.
48. Ouffa A. et Elkhamlichi A. (2024), « La justice organisationnelle : un catalyseur pour l'engagement organisationnel affectif du personnel infirmier de l'hôpital ARRAZI MARRAKECH : Etude quantitative », *Alternatives managériales et économiques*, vol. 6, n°. 2, pp. 432-451.
49. Patrick H.A. et Sonia J. (2012), « Job satisfaction and affective commitment. The IUP », *Journal of organizational behavior*, vol. 11, n°. 1, pp. 23-36.
50. Penley, L. E. et Gould, S. (1988), « Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations», *Journal of Organizational Behavior*, vol. 9, n°. 1, pp. 43-59.
51. Porter L. W. Steers R.M. Mowday R.T. et Boulian, P.V. (1974), « Organizational commitment, Job satisfaction, and Turnover among psychiatric technicians. » *Journal of applied psychology*, vol. 59, n°. 5, pp. 603-609.
52. Roche A. (2024), « Manque de sens au travail ? un éclairage par la reconnaissance au travail », *Management et sciences sociales*, vol. 1, n°. 36, pp. 63-81.
53. Roger A. et Tremblay M. (1998), « Plafonnement objectif et subjectif de carrière, satisfaction et stress au travail » Edition CIRANO.

54. Roger A. et Lapalme M-E. (2006), *Comportement organisationnel : justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*, De Boeck, volume 2.
55. Roux, S. et Dussault, M. (2007), « Engagement organisationnel et citoyenneté organisationnelle d'enseignants », *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, vol. 10, n°. 2, pp. 151–164.
56. Taoussi Gh. Et Maghni A. (2023), « Plafonnement de carrière des enseignants chercheurs au Maroc l'analyse thématique des récits de vie », *Revue Française d'Economie et de Gestion*, vol. 4 : n°. 2, pp. 155 – 183.
57. Timothy A. J. et John D. K-M. (2012), « On the value of aiming high : the causes and consequences of ambition », *Journal of applied psychology*, vol. 97, n°. 4, pp. 758-775.
58. Tremblay M. et Rogers A. (1993), « Individual, familial, and organizational determinants of career plateau : An empirical study of the determinants of objective and subjective career plateau », *Group et organization management*, vol. 18, n°. 4, pp. 411-435.
59. Tremblay M. et Roger A. (1995), *Comment limiter les conséquences du plafonnement des carrières : une vérification empirique de trois pistes d'intervention auprès d'une population de cadres*. Carriérologie, 9.
60. Tremblay M., Roger A. et Toulouse J. M. (1995), « Career plateau and works attitudes: an empirical study of managers », *Human Relations March*, vol. 48, n°. 3, <https://doi.org/10.1177/001872679504800301>.
61. Tremblay M. et Rogers A. (2004), « Career plateauing reactions : the moderating role of job scope role ambiguity and participation among canadian managers », *The international journal of human resource management*, vol. 15, n°. 6, pp. 996-1017.
62. Tribble D S. C. et Saintonge L. (1999), « Réalité, subjectivité et crédibilité en recherche qualitative : quelques questionnements. *In sociology en Recherches qualitatives*, vol. 20, pp. 113-125.
63. Tsapi V. (1997), *Les dysfonctionnement de la filière des biens d'équipement industriel dans le pays en voie de développement : une analyse à travers la performance des relais commerciaux locaux*, Thèse pour le doctorat en sciences de gestion (non publiée), Université Montesquieu, Bordeaux IV.

64. Vigan, A., Godonou, C.K. et Tidjani, B. (2014), « Engagement organisationnel et performance au travail dans la fonction publique béninoise : quelle place pour la grh ? », *Revue africaine de gestion*, n°. 5, pp. 1-20.

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête

Madame/Monsieur,

C'est avec un immense plaisir que nous vous convions à participer à l'enquête que nous menons dans le cadre de l'élaboration de notre travail de fin de cycle de licence en vue de l'obtention du diplôme de licence en Sciences Commerciales & Administratives intitulé : « **Plafonnement des carrières et engagement organisationnel des enseignants des écoles Catholique de la ville de Kikwit en 2023** ».

Vous avez été désigné pour participer à cette étude sur base de votre expérience, expertise, voire votre métier. Nous vous assurons l'anonymat pour des raisons évidentes.

Nous vous remercions d'avance pour avoir bien voulu répondre objectivement à nos questions.

Consignes

1. Veuillez écrire dans l'espace réservé à droite s'il vous plait, le code ou le numéro de la réponse correspondante à votre choix.
2. Veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord sur les propos relatifs au plafonnement des carrières (I), engagement affectif (II) et engagement de continuité (III). Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

1=Totallement en Désaccord 2= En Désaccord 3=Indifférent 4=En Accord
5=Totallement en Accord

Numéro du questionnaire

I. Plafonnement des carrières

1. Vous avez fait longtemps à ce poste. ☐
2. La durée à ce poste est de : 1-5 ans ☐ 6-10 ans ☐ 11-15 ans ☐ 16 ans + ☐
3. Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste. ☐
4. Vous avez le sentiment que vos compétences sont sous-utilisées dans cette école. ☐
5. Etes-vous prêt (e) à quitter cette école pour une autre. ☐
6. La promotion en grade dans cette école est réservée à une couche d'agents. ☐

1. Engagement affectif

1. Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels. ☐
2. Il vous arrive de contrôler la façon dont vous faites votre travail. ☐
3. Vous aimez beaucoup ce que vous faites comme travail. ☐
4. Les autres collègues de votre école sont influencés positivement par vous. ☐
5. Vous partagez les valeurs implémentées dans cette école. ☐

III. Engagement de continuité

1. Votre employeur est plus préoccupé par les budgets que par vous. ☐
2. Si votre employeur faisait de meilleurs profits, il ou elle examinerait la possibilité d'augmenter votre salaire. ☐
3. Vous allez perdre si vous quittez cette école. ☐
4. Le supérieur hiérarchique vous récompense par rapport à votre travail. ☐
5. Une légère baisse de votre rendement serait suffisante pour que votre employeur vous remplace. ☐

IV. Identification de l'enquête

1. Sexe du répondant/répondante 1=Masculin 2=Féminin
2. Tranche d'âge du répondant 1= [21 – 30]ans 2= [31-40] ans 3= [41-50] ans 4= [51 ans+].
3. Etat matrimonial du répondant/répondante 1. Célibataire 2. Marié (e) 3. Divorcé (e)
4. Veuf (ve).
4. Quel poste occupez-vous dans cette
école ?.....

Merci beaucoup pour votre collaboration.

Annexe 2 : Résultat de recherche

DIMENSION 1 LE PLAFONNEMENT DE CARRIERE

FACTOR

/VARIABLES Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT BLANK(.50)

/PLOT EIGEN

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

Analyse factorielle

Remarques

Résultat obtenu		19-JUL-2024 20:01:02
Commentaires		
	Données	
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
Entrée	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	100
	Définition des manquantes	MISSING=EXCLUDE : les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	Observations prises en compte	LISTWISE : les statistiques sont basées sur des observations n'ayant pas de valeurs manquantes pour aucune des variables utilisées.

Syntaxe		FACTOR /VARIABLES Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION /FORMAT SORT BLANK(.50) /PLOT EIGEN /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,19
	Temps écoulé	00:00:00,19
	Mémoire maximum requise	5544 (5,414K) octets

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,716
Khi-deux approximé	232,329
Test de sphéricité de Bartlett ddl	15
Signification de Bartlett	,000

Qualité de représentation

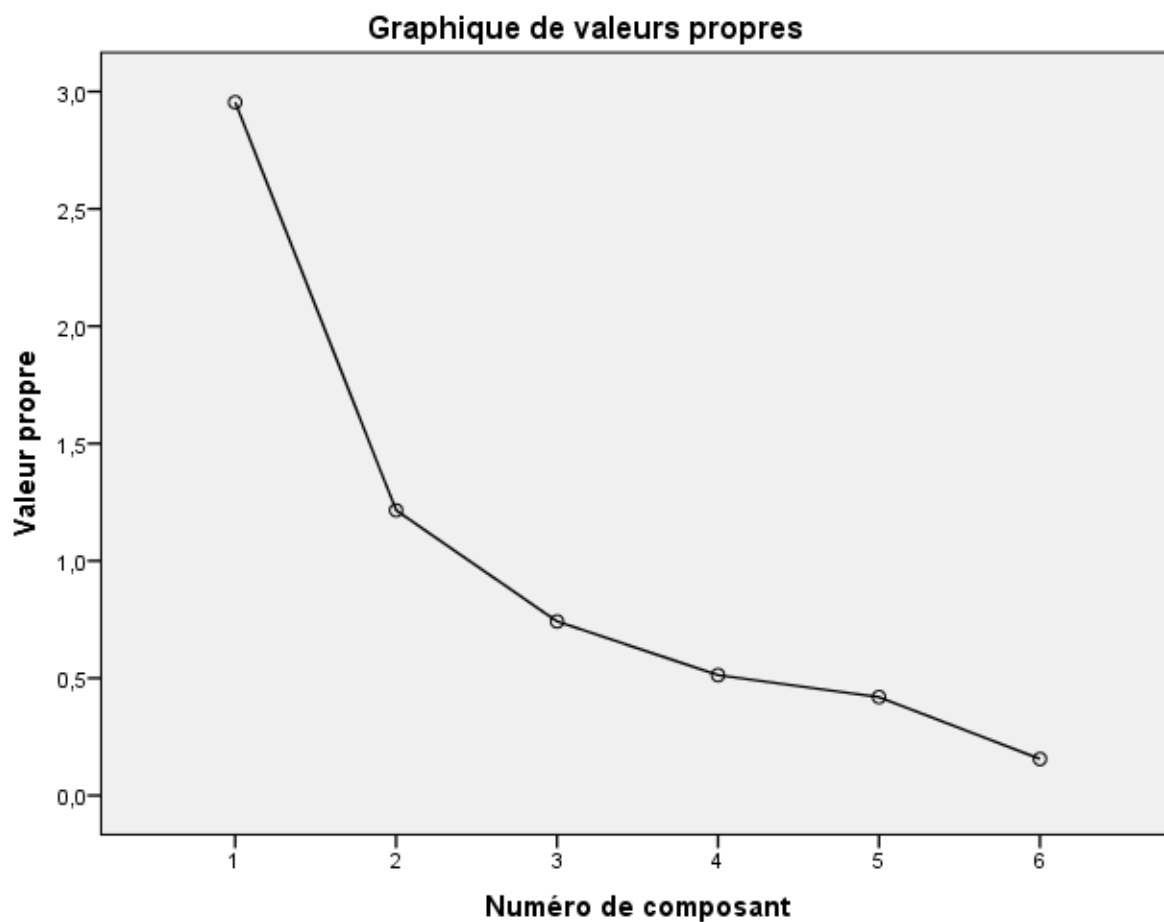
	Initial	Extraction
Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste	1,000	,807
La durée à ce poste est de	1,000	,826
Vous avez fait longtemps à ce poste	1,000	,542
Vous avez le sentiment que vos compétences sont sous-utilisées dans cette école	1,000	,688
Etes-vous prêt (e) à quitter cette école pour une autre	1,000	,598
La promotion en grade dans cette école est réservée à une couche d'agents	1,000	,709

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Variance totale expliquée

Comp osante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	2,954	49,241	49,241	2,954	49,241	49,241
2	1,216	20,260	69,500	1,216	20,260	69,500
3	,742	12,366	81,866			
4	,513	8,550	90,416			
5	,419	6,987	97,403			
6	,156	2,597	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.



Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste	,874	
La durée à ce poste est de	,855	
Vous avez le sentiment que vos compétences sont sous-utilisées dans cette école	,774	
Vous avez fait longtemps à ce poste	,673	
Etes-vous prêt (e) à quitter cette école pour une autre	,619	
La promotion en grade dans cette école est réservée à une couche d'agents		,828

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 2 composantes extraites.

Matrice des composantes après rotation^a

	Composante	
	1	2
La durée à ce poste est de	,906	
Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste	,881	
Vous avez fait longtemps à ce poste	,736	
La promotion en grade dans cette école est réservée à une couche d'agents		,817
Etes-vous prêt (e) à quitter cette école pour une autre		,678
Vous avez le sentiment que vos compétences sont sous-utilisées dans cette école	,580	,593

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 3 itérations.

Matrice de tranformation des composantes

Composante	1	2
1	,910	,416
2	-,416	,910

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

DIMENSION 2:L'ENGAGEMENT AFFECTIF DES ENSEIGNANTS DES ECOLES CATHOLIQUES DE KIKWIT EN RDC

FACTOR

/VARIABLES Q7 Q8 Q9 Q10 Q11

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS Q7 Q8 Q9 Q10 Q11

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT BLANK(.50)

/PLOT EIGEN

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

Analyse factorielle

Remarques

Résultat obtenu	19-JUL-2024 19:33:22
Commentaires	
Données	
Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Filtrer	<aucune>
Poids	<aucune>
Scinder fichier	<aucune>
N de lignes dans le fichier de travail	100
Définition des manquantes	MISSING=EXCLUDE : les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	LISTWISE : les statistiques sont basées sur des observations n'ayant pas de valeurs manquantes pour aucune des variables utilisées.
Observations prises en compte	FACTOR /VARIABLES Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION /FORMAT SORT BLANK(.50) /PLOT EIGEN /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION.
Syntaxe	
Temps de processeur	00:00:00,14
Temps écoulé	00:00:00,18
Mémoire maximum requise	4100 (4,004K) octets

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,566
Khi-deux approximé	58,127
Test de sphéricité de Bartlett ddl	10
Signification de Bartlett	,000

Qualité de représentation

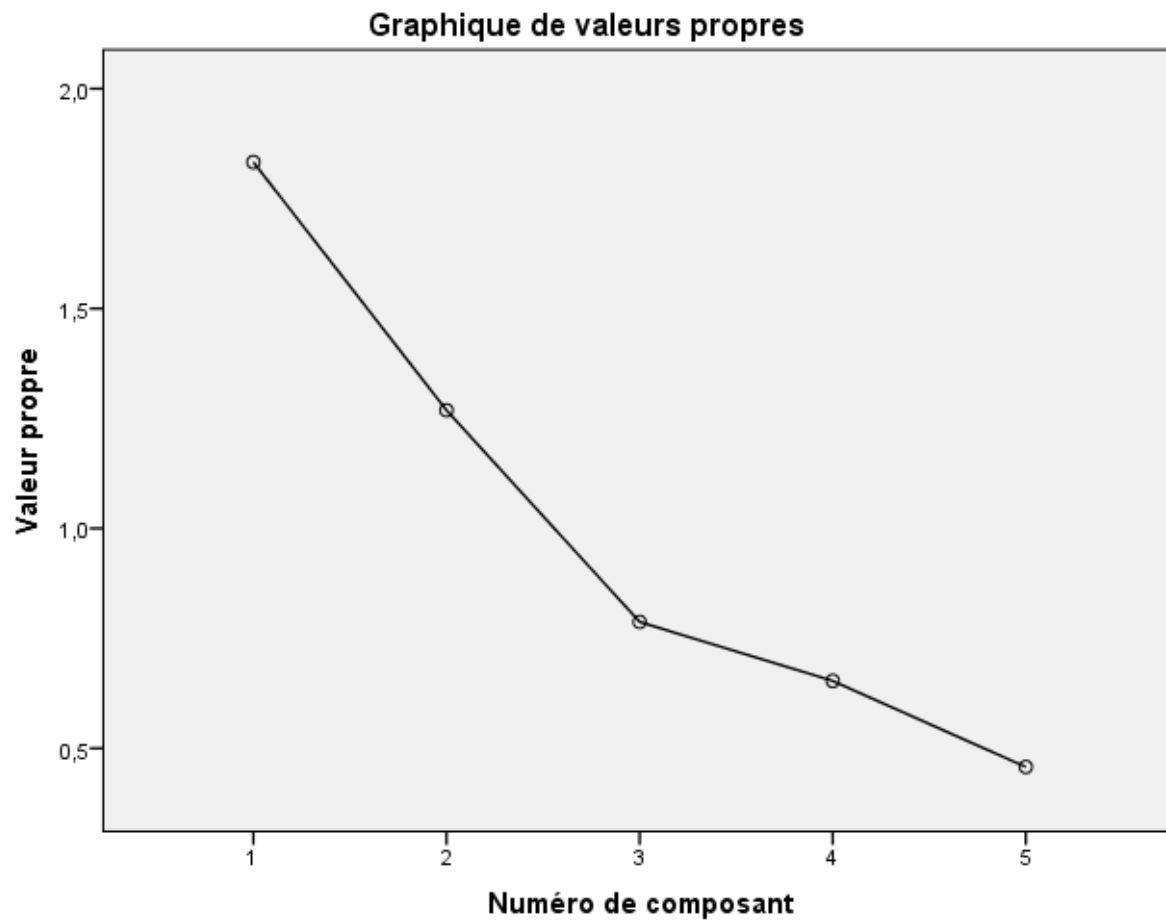
	Initial	Extraction
Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels	1,000	,666
Il vous arrive de contrôler la façon dont vous faites votre travail	1,000	,575
Vous aimez beaucoup ce que vous faites comme travail	1,000	,705
Les autres collègues de votre école sont influencés positivement par vous	1,000	,535
Vous partagez les valeurs implémentées dans cette école	1,000	,620

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	1,833	36,658	36,658	1,833	36,658	36,658
2	1,269	25,373	62,031	1,269	25,373	62,031
3	,787	15,749	77,780			
4	,653	13,065	90,845			
5	,458	9,155	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.



Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels	-,812	
Il vous arrive de contrôler la façon dont vous faites votre travail	,752	
Les autres collègues de votre école sont influencés positivement par vous	,728	
Vous aimez beaucoup ce que vous faites comme travail		-,825
Vous partagez les valeurs implémentées dans cette école		,754

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 2 composantes extraites.

Matrice des composantes après rotation^a

	Composante	
	1	2
Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels	-,814	
Il vous arrive de contrôler la façon dont vous faites votre travail	,748	
Les autres collègues de votre école sont influencés positivement par vous	,730	
Vous aimez beaucoup ce que vous faites comme travail		-,818
Vous partagez les valeurs implémentées dans cette école		,761

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 3 itérations.

Matrice de tranformation des composantes

Composante	1	2
1	,999	,036
2	-,036	,999

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

DIMENSION 3:L'ENGAGEMENT DE CONTINUITE DES ENSEIGNANTS DES ECOLES CATHOLIQUES DE KIKWIT EN RDC.

FACTOR

/VARIABLES Q7 Q8 Q9 Q10 Q11

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS Q7 Q8 Q9 Q10 Q11

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT BLANK(.50)

/PLOT EIGEN

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

Analyse factorielle

Remarques

Résultat obtenu	19-JUL-2024 19:33:22
Commentaires	
Données	
Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Filtrer	<aucune>
Poids	<aucune>
Scinder fichier	<aucune>
N de lignes dans le fichier de travail	100
Définition des manquantes	MISSING=EXCLUDE : les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	LISTWISE : les statistiques sont basées sur des observations n'ayant pas de valeurs manquantes pour aucune des variables utilisées.
Observations prises en compte	FACTOR /VARIABLES Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION /FORMAT SORT BLANK(.50) /PLOT EIGEN /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION.
Syntaxe	
Temps de processeur	00:00:00,14
Temps écoulé	00:00:00,18
Mémoire maximum requise	4100 (4,004K) octets
Ressources	

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,566
Khi-deux approximé	58,127
Test de sphéricité de Bartlett ddl	10
Signification de Bartlett	,000

Qualité de représentation

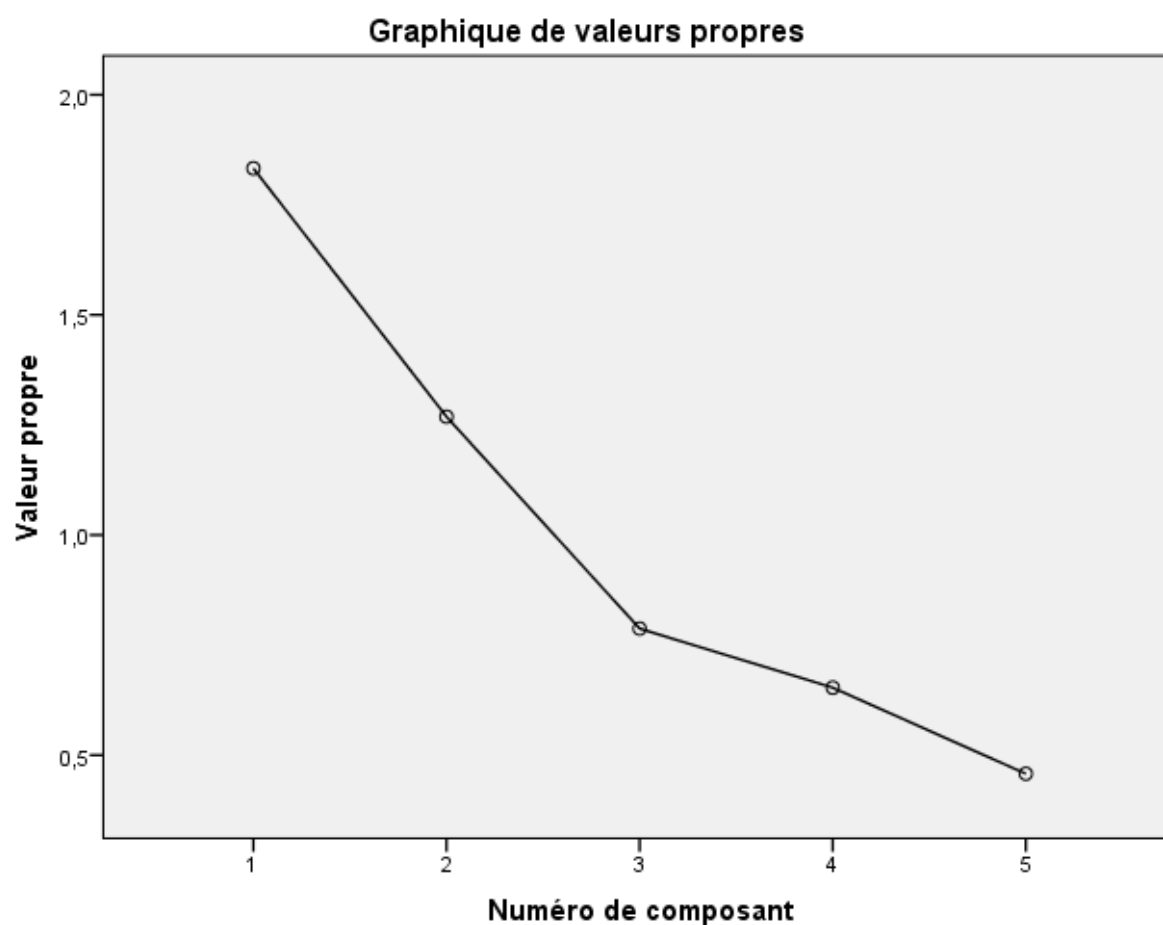
	Initial	Extraction
Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels	1,000	,666
Il vous arrive de contrôler la façon dont vous faites votre travail	1,000	,575
Vous aimez beaucoup ce que vous faites comme travail	1,000	,705
Les autres collègues de votre école sont influencés positivement par vous	1,000	,535
Vous partagez les valeurs implémentées dans cette école	1,000	,620

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	1,833	36,658	36,658	1,833	36,658	36,658
2	1,269	25,373	62,031	1,269	25,373	62,031
3	,787	15,749	77,780			
4	,653	13,065	90,845			
5	,458	9,155	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.



Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels	-,812	
Il vous arrive de contrôler la façon dont vous faites votre travail	,752	
Les autres collègues de votre école sont influencés positivement par vous	,728	
Vous aimez beaucoup ce que vous faites comme travail		-,825
Vous partagez les valeurs implémentées dans cette école		,754

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 2 composantes extraites.

Matrice des composantes après rotation^a

	Composante	
	1	2
Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels	-,814	
Il vous arrive de contrôler la façon dont vous faites votre travail	,748	
Les autres collègues de votre école sont influencés positivement par vous	,730	
Vous aimez beaucoup ce que vous faites comme travail		-,818
Vous partagez les valeurs implémentées dans cette école		,761

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 3 itérations.

Matrice de transformation des composantes

Composante	1	2
1	,999	,036
2	-,036	,999

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

FACTOR

```

/VARIABLES Q12 Q13Q Q14 Q15 Q16
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS Q12 Q13Q Q14 Q15 Q16
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION
/FORMAT SORT BLANK(.50)
/PLOT EIGEN
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.

```

Analyse factorielle

Remarques

Résultat obtenu	19-JUL-2024 19:35:38
Commentaires	
Données	
Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Filtrer	<aucune>
Poids	<aucune>
Scinder fichier	<aucune>
N de lignes dans le fichier de travail	100
Définition des manquantes	MISSING=EXCLUDE : les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	LISTWISE : les statistiques sont basées sur des observations n'ayant pas de valeurs manquantes pour aucune des variables utilisées.
Observations prises en compte	FACTOR /VARIABLES Q12 Q13Q Q14 Q15 Q16 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS Q12 Q13Q Q14 Q15 Q16 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION /FORMAT SORT BLANK(.50) /PLOT EIGEN /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION.
Syntaxe	
Temps de processeur	00:00:00,14
Ressources	Temps écoulé 00:00:00,12
Mémoire maximum requise	4100 (4,004K) octets

Indice KMO et test de Bartlett

Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin.	,678
Khi-deux approximé	91,533
Test de sphéricité de Bartlett ddl	10
Signification de Bartlett	,000

Qualité de représentation

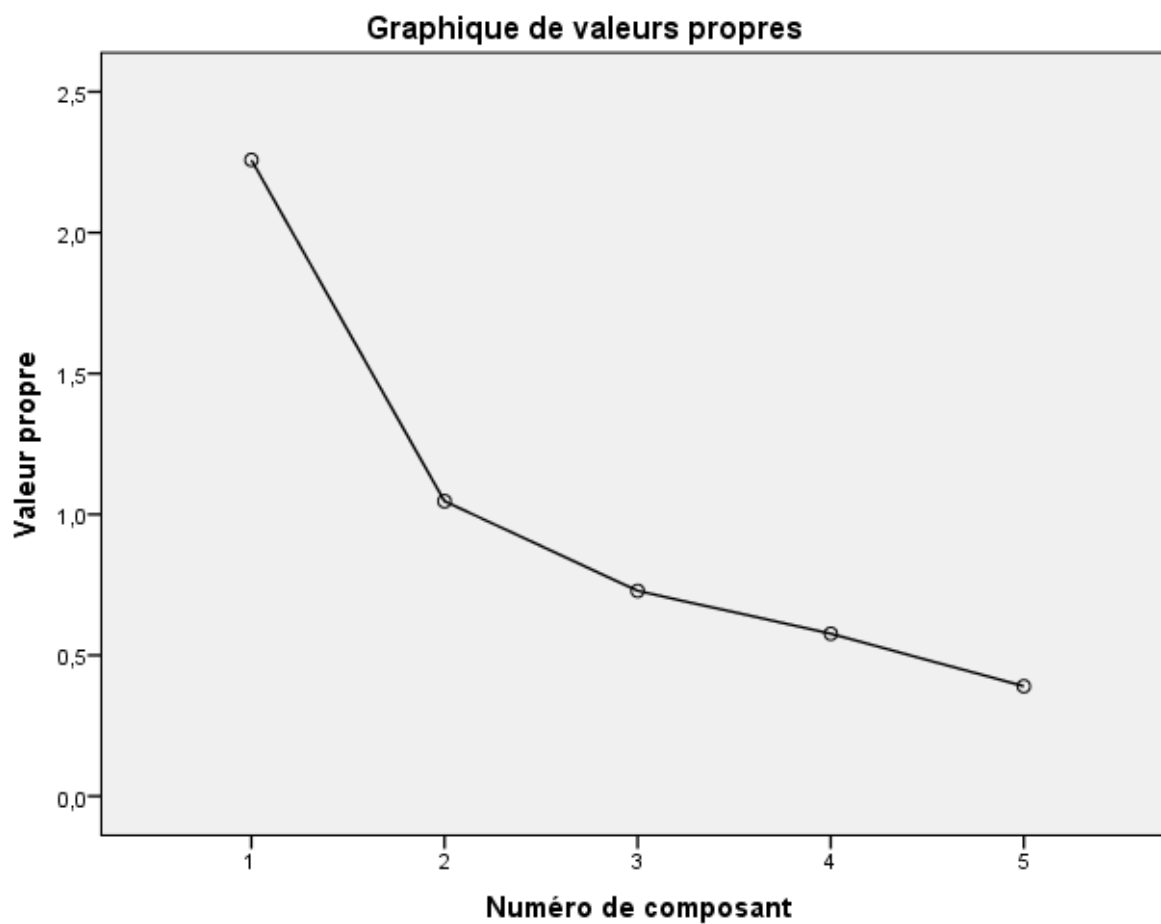
	Initial	Extraction
Votre employeur est plus préoccupé par les budgets que par vous	1,000	,572
Si votre employeur faisait de meilleurs profits, il ou elle examinerait la possibilité d'augmenter votre salaire	1,000	,565
Vous allez perdre si vous quittez cette école	1,000	,577
Le supérieur hiérarchique vous récompense par rapport à votre travail	1,000	,705
Une légère baisse de votre rendement serait suffisante pour que votre employeur vous remplace	1,000	,886

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Extraction Sommes des carrés des facteurs retenus		
	Total	% de la variance	% cumulés	Total	% de la variance	% cumulés
1	2,258	45,159	45,159	2,258	45,159	45,159
2	1,047	20,934	66,093	1,047	20,934	66,093
3	,729	14,575	80,668			
4	,577	11,531	92,200			
5	,390	7,800	100,000			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.



Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
Le supérieur hiérarchique vous récompense par rapport à votre travail	,839	
Si votre employeur faisait de meilleurs profits, il ou elle examinerait la possibilité d'augmenter votre salaire	,738	
Vous allez perdre si vous quittez cette école	,738	
Votre employeur est plus préoccupé par les budgets que par vous	-,603	
Une légère baisse de votre rendement serait suffisante pour que votre employeur vous remplace		,887

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 2 composantes extraites.

Matrice des composantes après rotation^a

	Composante	
	1	2
Le supérieur hiérarchique vous récompense par rapport à votre travail	,800	
Vous allez perdre si vous quittez cette école	,759	
Votre employeur est plus préoccupé par les budgets que par vous	-,704	
Si votre employeur faisait de meilleurs profits, il ou elle examinerait la possibilité d'augmenter votre salaire	,674	
Une légère baisse de votre rendement serait suffisante pour que votre employeur vous remplace		,939

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 3 itérations.

Matrice de tranformation des composantes

Composante	1	2
1	,963	,270
2	-,270	,963

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

MODELE 1: L'ENGAGEMENT AFFECTIF DES ENSEIGNANTS DES ECOLES CATHOLIQUES DE KIKWIT EN RDC

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/ORIGIN

/DEPENDENT Q7

/METHOD=ENTER Q1 Q2.

Régression

Remarques

Résultat obtenu	19-JUL-2024 20:02:41
Commentaires	
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail 100
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.
Syntaxe	Observations prises en compte REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /ORIGIN /DEPENDENT Q7 /METHOD=ENTER Q1 Q2.
Ressources	Temps de processeur 00:00:00,02 Temps écoulé 00:00:00,01 Mémoire requise 1892 octets Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels 0 octets

Variables introduites/supprimées^{a,b}

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	La durée à ce poste est de, Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste ^c		Entrée

a. Variable dépendante : Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels

b. Régression linéaire à l'origine

c. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux ^b	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,898 ^a	,806	,802	1,50867

a. Valeurs prédites : La durée à ce poste est de, Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste

b. Pour la régression à l'origine (modèle sans constante), R deux mesure la proportion de variabilité dans la variable dépendante autour de l'origine déterminée par régression. Ceci NE PEUT PAS se comparer à R deux pour les modèles qui incluent une constante.

ANOVA^{a,b}

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	Sig.
1 Régression	928,943	2	464,472	204,065
Résidu	223,057	98	2,276	,000 ^c
Total	1152,000 ^d	100		

a. Variable dépendante : Le travail que vous faites dans cette école vous détourne de vos intérêts personnels

b. Régression linéaire à l'origine

c. Valeurs prédites : La durée à ce poste est de, Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste

d. Ce total des carrés n'est pas corrigé pour la constante car celle-ci vaut zéro pour la régression à l'origine.

variables					Statistique de STUDENT de t	Significativité de la statistique de STUDENT (sig)
		paramètre	Coefficients	Ecart type		
Le plafonnement de carrière	blocage de la carrière parce que figé au même poste	β_1	-0,794	0,110	-7,249	0,000
	La durée ou temps ou nombre d'année au même poste	β_3	-1,837	,370	-4,962	0,000
nombre d'observation n=100						
Coefficient de corrélation et de détermination $r = 0,898$; R^2 -ajusté = 0,802						
Variable dépendante: L'engagement affectif des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC						

MODELE 2: L'ENGAGEMENT DE CONTINUITE DES ENSEIGNANTS DES ECOLES CATHOLIQUES DE KIKWIT EN RDC.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/ORIGIN

/DEPENDENT Q15

/METHOD=ENTER Q1 Q2.

Régression

Remarques

Résultat obtenu		19-JUL-2024 20:33:10
Commentaires		
Entrée	Données Ensemble de données actif Filtrer Poids Scinder fichier N de lignes dans le fichier de travail	Ensemble_de_données1 <aucune> <aucune> <aucune> 100
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes Observations prises en compte	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes. Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /ORIGIN /DEPENDENT Q15 /METHOD=ENTER Q1 Q2.
Ressources	Temps de processeur Temps écoulé Mémoire requise Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels	00:00:00,00 00:00:00,01 1892 octets 0 octets

[Ensemble_de_données1] D:\MEMOIRE 2021\ARTICLE\Article Pr HOUNKOU E.
BENIN\ACP.sav

Variables introduites/supprimées^{a,b}

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	La durée à ce poste est de, Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste ^c		Entrée

a. Variable dépendante : Le supérieur hiérarchique vous récompense par rapport à votre travail

b. Régression linéaire à l'origine

c. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux ^b	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,967 ^a	,966	,935	1,18634

a. Valeurs prédites : La durée à ce poste est de, Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste

b. Pour la régression à l'origine (modèle sans constante), R deux mesure la proportion de variabilité dans la variable dépendante autour de l'origine déterminée par régression. Ceci NE PEUT PAS se comparer à R deux pour les modèles qui incluent une constante.

ANOVA^{a,b}

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	356,074	2	178,037	126,499	,000 ^c
Résidu	137,926	98	1,407		
Total	494,000 ^d	100			

a. Variable dépendante : Le supérieur hiérarchique vous récompense par rapport à votre travail

b. Régression linéaire à l'origine

c. Valeurs prédites : La durée à ce poste est de, Votre carrière est bloquée parce que vous êtes figé à ce même poste

d. Ce total des carrés n'est pas corrigé pour la constante car celle-ci vaut zéro pour la régression à l'origine.

variables					Statistique de Student de t	Significativité de la statistique de Student (sig)
		paramètre	Coefficients	Ecart type		
Le plafonnement de carrière	blocage de la carrière parce que figé au même poste	β_1	-0,837	0,184	-4,547	0,000
	La durée ou temps ou nombre d'année au même poste	β_3	-1,054	0,291	-3,622	0,000
nombre d'observation n=100						
Coefficient de corrélation et de détermination $r=0,967$ et R^2 -ajusté =0,935						
Variable dépendante: l'engagement de continuité des enseignants des écoles catholiques de Kikwit en RDC						