
[Motiver les enseignants pour améliorer l'apprentissage](#)

[Blog](#)

Perfectionnement des enseignants

Comment motiver les enseignants afin d'améliorer l'apprentissage ? Cette question est au cœur de l'agenda international actuel du développement.

La motivation joue un rôle essentiel à toutes les étapes de la vie d'enseignant, qu'il s'agisse de choisir cette profession ou de donner le meilleur de soi-même en classe. Les possibilités d'évolution, la reconnaissance, le statut social et la rémunération sont des aspects que mentionnent souvent les enseignants eux-mêmes comme éléments affectant leur motivation. Pourtant, le fait que cette profession soit devenue moins attrayante ces dernières décennies indique que ces aspects ont peut-être été négligés.

La motivation peut être associée à de nombreux facteurs mais les enseignants mentionnent souvent des problèmes touchant à l'organisation et à la gestion de la carrière d'enseignant. Cela peut s'expliquer par deux raisons. Tout d'abord, afin d'étendre l'accès à l'éducation, de nombreux pays en développement ont considérablement renforcé les effectifs de leur corps enseignant, souvent en recrutant des enseignants non professionnels. Cela a entraîné une certaine « déprofessionnalisation » du secteur, qui a fini par en dégrader l'attrait. Ensuite, dans de nombreux systèmes, la carrière d'enseignant est souvent associée à des salaires bas, à des structures salariales fixes tout au long de la carrière et à l'absence de possibilités de promotion, qui affectent également la motivation une fois en poste.

Ainsi, les structures de carrière des enseignants peuvent représenter un puissant levier pour renforcer la motivation des enseignants. Selon l'[équipe du Rapport mondial de suivi de l'EPT](#), "le fait que le métier d'enseignant manque de prestige peut avoir un effet négatif sur le recrutement et la fidélisation des effectifs". Améliorer l'image de l'enseignement est non seulement associé à une plus grande motivation et à une satisfaction professionnelle, mais cela peut aussi contribuer à fidéliser les enseignants et à améliorer leurs performances ainsi que l'apprentissage des élèves.[1] Dans les pays qui doivent encore recruter un grand nombre d'enseignants sans faire de compromis sur la qualité de l'éducation, il est crucial que les planificateurs de l'éducation et les gestionnaires des ressources humaines trouvent un moyen de rendre cette profession plus attractive pour les candidats potentiels et de motiver les enseignants qui sont déjà en poste.

Les responsables politiques qui mènent une réflexion sur la carrière d'enseignant peuvent chercher des réponses à différentes questions : quel modèle de carrière attirera les meilleurs candidats vers ce métier et les fera rester ? Quelles structures de carrière et modalités de promotion peuvent motiver les enseignants dans leur travail quotidien ? Comment atteindre ces objectifs dans un contexte budgétaire restreint ? Quels plans de carrière sont simples à gérer ? De nombreux gestionnaires des ressources humaines, dans les ministères de l'Éducation, sont confrontés à ces dilemmes.

La réponse logique consisterait à se tourner vers les données existantes pour étudier les différentes options. Cependant, il est difficile de trouver des documents détaillés sur l'organisation des carrières d'enseignants, la manière dont elles sont gérées et leurs effets. Afin de faciliter l'accès aux informations, l'IIEPE a lancé un nouveau [projet de recherche](#) sur la gestion et l'organisation de la carrière des enseignants. Ce projet doit permettre de recueillir des expériences sur la manière dont différents pays répondent à ces défis et de faire la lumière sur différents types d'organisations de carrière, sur les implications de la gestion et sur les effets perçus au niveau de l'attrait de cette profession et de la fidélisation des effectifs. Ses objectifs généraux sont de produire des connaissances et de déterminer les aspects essentiels à prendre en compte pour organiser la carrière des enseignants.

Le projet cherchera à clarifier les différents modèles de carrière parmi lesquels peuvent choisir les responsables politiques. En réalité, la variété des options est surprenante. Les possibilités vont du paiement d'une prime annuelle individuelle à des échelons de carrière à plusieurs niveaux. Il existe en outre plusieurs choix pour l'évaluation et les modalités de promotion des enseignants. Différentes options peuvent être associées et combinées, dans la mesure où il n'existe pas deux systèmes qui soient comparables. Au-delà de la simple organisation de la carrière des enseignants, la gestion est tout aussi importante et peut être en grande partie un facteur déterminant du succès. Ce travail de recherche permettra de répertorier les implications et les difficultés de différentes options de gestion des enseignants afin que les planificateurs de l'éducation puissent s'inspirer des expériences d'autres pays.

Les résultats de ce travail de recherche devraient aider les pays souhaitant adapter leurs politiques relatives à la carrière des enseignants, dans l'optique de renforcer la motivation des enseignants et, de là, l'apprentissage. Pour démarrer le projet, l'IIEPE publiera un examen exhaustif de la documentation en la matière. Dans un deuxième temps, il procèdera à un exercice de cartographie relevant les plans de carrière les plus innovants afin de suggérer aux responsables politiques une palette de possibilités. Enfin, des études de cas plus approfondies seront réalisées afin de s'informer sur les points de vue de différents acteurs. Pour en savoir plus sur le projet, n'hésitez pas à nous contacter.

Pour en savoir plus sur le projet de recherche sur la carrière des enseignants : www.iiep.unesco.org/en/our-expertise/teacher-careers

[1] Équipe du Rapport mondial de suivi de l'EPT, document de référence pour le Sommet d'Oslo sur l'éducation pour le développement, 6-7 juillet 2015.

[View PDF](#)

-
- [Se connecter](#) ou [s'inscrire](#) pour poster un commentaire