

ASPIRATION PROFESSIONNELLE, ÂGE ET DEGRÉ DE MOTIVATION CHEZ DES ÉLÈVES-MAÎTRES EN CÔTE D'IVOIRE

Yao Eugène N'Dri

Université F.H-B. Abidjan (RCI)

ndry_eugene@hotmail.fr

Résumé

Le présent travail se propose d'analyser la relation entre l'aspiration professionnelle, l'âge et le degré de motivation chez les élèves-maîtres de Côte d'Ivoire. Pour ce faire, 153 élèves-maîtres du CAFOP de Yamoussoukro, âgés de 18 à 36 ans, ont été sélectionnés à partir d'un questionnaire. Les résultats montrent que les élèves-maîtres ayant opté pour le métier d'instituteur par aspiration idéaliste manifestent un degré de motivation significativement plus élevée que celui de leurs pairs qui y sont par aspiration réaliste. Ils montrent aussi que bien que l'âge n'ait pas d'influence sur le degré de motivation des sujets, les adultes-jeunes qui aspirent au métier d'instituteur par vocation ont un degré de motivation plus élevé que celui de leurs pairs jeunes-adultes qui aspirent par nécessité. Ces résultats confirment les hypothèses émises et vont dans le sens des travaux antérieurs.

Mots clés : Aspiration professionnelle, âge, degré de motivation, élèves-maîtres.

Abstract

This work aims to analyze the relationship between professional aspirations, age and the degree of motivation among student teachers in

Côte d'Ivoire. To do this, 153 CAFOP student teachers from Yamoussoukro, aged 18 to 36, were selected from a questionnaire. The results show that student teachers who opted for the profession of teacher by idealistic aspiration show a significantly higher degree of motivation than that of their peers who are by realistic aspiration. They also show that although age has no influence on the degree of motivation of the subjects, adult-young people who aspire to the profession of teacher by vocation have a higher degree of motivation than that of their young peers. -adults who aspire by necessity. These results confirm the hypotheses put forward and go in the direction of previous work.

Keywords : Professional aspiration, age, degree of motivation, student teachers.

Introduction

La famille est considérée comme le premier cadre d'éducation. Elle forme l'homme au plan intellectuel, social, économique et culturel pour son intégration dans la société. Pour remplir ses tâches, la famille se fait épauler par des structures plus formalisées telles que l'école. Celle-ci offre un cadre d'apprentissage et d'éducation à travers une organisation fondée sur un enseignement formel. L'enseignement est un processus par lequel l'on valorise la communication pédagogique, didactique, sociale et interpersonnelle. Pour mieux dispenser le savoir aux individus, l'enseignement apparaît sous diverses catégories dont l'enseignement supérieur, secondaire et primaire. Le cycle primaire constitue la base de tout apprentissage institutionnel des prérequis d'une formation

intellectuelle et sociale indispensable pour l'accès aux autres cycles. Les enseignements de ce cycle sont dispensés par des enseignants appelés maîtres ou instituteurs.

En effet, l'instituteur ou maître est une personne qui institue quelque chose, donne une formation de base, établit quelqu'un dans la connaissance, la science de quelque chose, est chargée de l'instruction et de l'éducation des enfants dans une famille, une école maternelle ou primaire, publique ou privée (J. Rey-Debove, A. Rey et al., 2003, p. 1378). Il enseigne aux enfants les fondamentaux du savoir, du savoir-faire et du savoir-être. Il est le modérateur d'initiation, d'acquisition systématique, de transfert et de démultiplication de connaissances. Le maître initie les enfants à l'écriture, à la lecture, au calcul et au savoir-vivre nécessaires et souvent indispensables à tout apprentissage ultérieur. Il participe à la construction de la société en transmettant son savoir et en valorisant les compétences des élèves. Pour y arriver, l'instituteur doit avoir des qualités telles que la patience, la capacité d'écoute et de transmission, des capacités intellectuelles ou des savoirs académiques, une solide formation pédagogique.

En Côte d'Ivoire, les instituteurs ont en charge des élèves de 5 à 13 ans tant dans le privé que dans le public. Une formation théorique et pratique adaptée à leur cible est indispensable pour leur efficacité. Lors de cette formation, ils sont des élèves-instituteurs qui doivent acquérir des connaissances relatives à la pédagogie, aux méthodes et techniques d'enseignement, et aux matières à enseigner. Ainsi, à la fin de cette formation, ils ont pour mission de promouvoir la confiance en soi et le

développement personnel de chaque élève ; amener tous les élèves à s'approprier des savoirs et à acquérir des compétences qui les rendront aptes à apprendre puis à prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle ; préparer les élèves à être des citoyens responsables ; assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale (E. Mangez, 2008, p. 7).

Malgré tous ces efforts à la formation, des observations empiriques ont montré que ces missions sont réalisées à des degrés divers. Si certains enseignants les réalisent avec prouesses, d'autres le font avec peu de convictions. L'explication pourrait être due au degré d'implication de ces derniers à la tâche (L. W. Anderson, 2004, p. 73) et pourrait prendre sa source depuis la formation de ces instituteurs. Ces futurs instituteurs ressentent-ils les besoins qu'ils cherchent à satisfaire aux mêmes niveaux ? Autrement dit, ont-ils le même niveau de motivation dans la réalisation des tâches de formation qui sont les leurs ?

La motivation est l'ensemble de tous les efforts déployés dans une activité avec entrain et de façon impliquée vers les objectifs attendus. Ces efforts représentent la somme d'énergies physiques, intellectuelles et mentales engagées dans une activité (P. Roussel, 1996, p. 26). Dans une autre acception, la motivation est un construit hypothétique utilisé afin de décrire l'ensemble des forces internes et externes suscitant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement (R. J. Vallerand et E. E. Thill, 1993, p. 412). De ces différentes approches, il ressort que la motivation est l'ensemble des efforts investis de façon consciente ou inconsciente par un individu pour atteindre ses objectifs. Elle

est influencée à la fois par des variables de contextes (les situations environnementales qui se présentent à nous) et des variables propres à l'individu (les éléments pouvant l'amener à être plus motivé ou pas). Elle peut être provoquée par un besoin physiologique (manque d'oxygène, de nourriture, d'eau, par exemple) ou un besoin psychologique (accomplissement, pouvoir, estime de soi, approbation sociale et appartenance) (A. Maslow, 1943, p. 371). Ainsi, la motivation provoque des états de changements comportementaux propres à chaque individu. Ces changements sont fonction des situations environnementales qui sont en perpétuelle mutation et participent à la modification du comportement. Face à ces variations, tous les hommes n'auront pas le même degré de motivation. Mais, quel que soit le niveau, la motivation constitue l'un des mobiles des actions humaines qui est toujours portée vers un objectif. Cet objectif ne peut être atteint que si l'on se projette dans l'avenir, c'est-à-dire aspire à un mieux-être.

L'aspiration est considérée comme un désir, un souhait ou un projet d'avenir qui fournit des buts à l'acteur. Selon T. Rocher et N. Le Donné (2012, p. 197), l'aspiration est d'abord une tension dans le temps parce qu'elle est une projection dans l'avenir d'un moi qui s'inscrit dans le présent, mais dont les repères s'enracinent dans le passé. A la différence du besoin, l'aspiration ne pousse pas l'acteur à retrouver un état d'équilibre ou à combler une carence, mais l'invite à atteindre un état nouveau qui le pousse à dépasser sa situation actuelle. En clair, l'aspiration se situe entre la réalité et le rêve. Elle s'accroche à la réalité et se porte vers le rêve ; jetant un pont entre les deux pour en constituer le passage

mental et affectif de l'un à l'autre (D. B. Feldman et D. E. Dreher, 2012, p. 748). L'aspiration peut s'apparenter à l'attente et correspondre à ce que l'individu s'attend à faire ou à obtenir ; ce qui est désigné sous le vocable d'expectation. L'action de l'individu est dans ce cas-ci orientée vers un but ; ce qui confère à l'aspiration une dimension plus réaliste qui tient compte des contraintes personnelles ("je n'ai pas les compétences pour le faire") et structurelles ("il n'y a pas d'emploi disponible dans ce domaine d'études") susceptibles de nuire à leur réalisation.

Au regard de ce qui précède, il est généralement admis que l'éducation oriente, dans une plus grande mesure, le cours de la vie des individus (R. Garg, C. Kauppi, J. Lewko et D. Urajnik, 2002, p. 87). Cette tendance apparaît d'autant plus évidente que les aspirations des élèves-maîtres, ayant acquis certaines expériences de travail au cours de leurs études, seraient davantage teintées de réalismes que celles de leurs confrères sans expériences. Il est possible d'affirmer que les premières expériences sur les aspirations professionnelles entretenues par les jeunes avant leur entrée en emploi tiendraient aussi en grande partie de l'âge.

L'âge est généralement présenté sous deux formes : l'âge chronologique et l'âge mental. Dans le contexte actuel, nos préoccupations portent essentiellement sur l'âge chronologique. L'âge est une donnée biologique socialement manipulé et manipulable (P. Bourdieu, 1984, p. 152). L'âge permet objectivement d'identifier le nombre d'années de vie de chaque individu depuis sa naissance. Il est pratique, numérique, permettant de faire des calculs arithmétiques ou statistiques et des catégorisations précises (B. Ennuyer, 2011, p. 138). L'âge d'une personne,

expression du temps passé et de l'expérience vécue à interagir avec son environnement, détermine sa manière d'appréhender la vie et de se projeter dans l'avenir. L'âge est également un construit social. Par exemple, on peut classer le même individu parmi les jeunes et les vieux selon les circonstances. La société rythme le cycle de vie et institue de façon plus ou moins nette des frontières entre des groupes d'âge.

Les travaux de M. Gaudreault, M. Perron et S. Veillette (2004, p. 18) ont montré le lien entre l'aspiration professionnelle et l'âge. M. Altet (1996, p. 38) a par ailleurs orienté son étude sur la relation entretenue par les aspirations et la motivation. Quant aux études de J. L. Berger et Y. D'Ascoli (2012, p. 324), ils ont montré l'influence des aspirations professionnelles sur les motivations à devenir enseignant. L'observation des travaux susmentionnés renvoyant à l'influence des variables individuelles sur le degré de motivation montre que l'âge a été particulièrement examiné. Cependant, lorsque nous analysons en croisant les études menées sur l'ensemble des deux catégories de variables, il ressort que l'âge et l'aspiration professionnelle n'ont pas fait l'objet d'étude conjointe au regard de leurs effets conjugués sur le degré de motivation chez des élèves-maîtres de Côte d'Ivoire. C'est pourquoi nous menons cette étude qui examine la relation entre l'aspiration professionnelle, l'âge et le degré de motivation chez des élèves-maîtres en Côte d'Ivoire.

Les chercheurs qui voudront s'inscrire dans cette voie trouveront dans le présent travail des pistes de recherche concernant les interactions entre les facteurs influant sur la motivation. Au plan pratique, elle pourrait

permettre aux spécialistes du système éducatif de percevoir l'importance de prendre en compte l'action conjuguée de ces facteurs en vue d'avoir une vision qui permettrait de mieux comprendre l'enseignant du primaire et d'agir efficacement sur lui afin de maintenir l'apprentissage à un niveau agréable. Cette étude pourrait aider à améliorer les résultats scolaires qui sont sans cesse en régression depuis quelques années. Enfin, elle pourrait aider les décideurs à mieux se pencher sur les orientations dans les professions et aussi appliquer une politique économique, sociale et éducative afin de motiver les enseignants du primaire dans leur profession.

Pour y parvenir, nous proposons d'examiner la relation qui pourrait exister entre l'aspiration professionnelle, l'âge et le degré de motivation des élèves-maîtres. Il s'agit plus spécifiquement de comparer les effets conjugués de l'aspiration professionnelle et de l'âge sur le degré de motivation de ceux-ci. Ainsi, nous pouvons faire l'hypothèse qu'il existe une relation entre l'aspiration professionnelle, l'âge et le degré de motivation des élèves-maîtres de Côte d'Ivoire, tels que : (1) les élèves-maîtres qui ont une aspiration professionnelle idéaliste ont un degré de motivation supérieur à celui de leurs pairs qui manifestent une aspiration réaliste ; (2) les élèves-maîtres adulte-jeunes ont un degré de motivation supérieur à celui de leurs pairs jeunes en état d'adultisation ; (3) les élèves-maîtres adultes-jeunes qui ont une aspiration professionnelle idéaliste ont un degré de motivation supérieur à celui de leurs pairs jeunes en état d'adultisation qui manifestent une aspiration réaliste.

1. MÉTHODOLOGIE

La présente méthode mise en place pour éprouver les hypothèses élaborées ci-dessus, examine les points d'analyse suivants : les variables, l'échantillon et le matériel.

1.1. Variables

Nous identifions dans la relation « aspiration professionnelle, âge et degré de motivation chez des élèves-maîtres en Côte d'Ivoire » trois variables à l'étude : l'aspiration professionnelle et l'âge (les variables indépendantes), et le degré de motivation (la variable dépendante).

1.1.1. Aspiration professionnelle

L'aspiration est un projet d'avenir qui fournit aux individus une envie, un désir et, souvent même, une volonté de posséder quelque chose (T. Rocher et N. Le Donné, 2012, p. 197). Fortement liée à la durée ou à la nature des objets, l'aspiration professionnelle se situe à l'un des trois niveaux : le désir, l'espoir et l'espérance. Tandis que les désirs et les espoirs poussent l'individu à aller de l'avant, l'espérance continue plus modestement à fournir une raison de vivre malgré les espoirs déçus et les échecs rencontrés. Elle est considérée comme un but, un souhait pouvant conduire à une finalité. Sur le plan professionnel, elle se rapporte au sens que l'individu accorde à l'activité exercée et la place qu'il désire accorder au travail dans sa vie. L'individu aspire ainsi passer d'un état jugé inférieur à un autre jugé supérieur (M. A. Trembley et G. Fortin, 1964, p. 178). Les comportements humains révèlent des aspirations difficiles à distinguer.

Toutefois, P. Vrignaud et J.-L. Bernaud (2005, p. 7) distinguent deux types d'aspirations professionnelles : l'aspiration idéaliste et l'aspiration réaliste.

L'*aspiration idéaliste* implique dans sa réalisation la volonté, l'amour, la vocation et la joie dans l'accomplissement des tâches. Elle est un souhait que l'individu aimerait voir se réaliser. Elle n'est pas fixée dans le temps et ne tient pas compte des obstacles susceptibles de nuire à sa réalisation. L'individu est porté à développer plus d'entrain, d'abnégation et de détermination dans l'exécution de la tâche à accomplir. Ainsi, il est plus motivé d'apprendre et de faire apprendre à des jeunes plutôt que par le statut social que lui confère la profession, le salaire ou la quantité de congés (J. Retelsdorf et C. Günther, 2011, p. 1115).

L'aspiration réaliste a trait à tout ce qui est nécessaire. Les situations difficiles auxquelles les individus sont confrontés les poussent à choisir des métiers par contrainte ou par nécessité. Ce manque de volonté, de vocation va l'entraîner à adopter un comportement anti-pédagogique. Cette attitude s'observe à travers des plaintes, la consommation excessive d'alcool, l'absentéisme et l'invention de maladies souvent qualifiées de fictives (C. Maroy, 2002, p. 13). Ainsi, l'aspiration réaliste pourrait favoriser des dysfonctionnements dans le travail et provoquer souvent une démotivation à exercer.

1.1.2. Âge

L'âge d'une personne renvoie au temps écoulé depuis sa naissance jusqu'à la date de sa détermination. Il permet une distinction biologique et morphologique entre les individus d'un même milieu (J. Benoist, 1966, p.

19). Il fait référence à l'âge réel ou chronologique et permet une différenciation de générations entre les individus. Cette caractéristique individuelle est en relation avec le niveau des compétences physiques, cognitives et sociales. Au plan social, il renvoie à un ensemble de rôles et de responsabilités, d'attitudes, de valeurs, d'aptitudes que la société attribue aux individus dans diverses circonstances. D'après C. Attias-Donfut (1996, p. 473), nous disposons de différentes catégories d'âge que sont : les enfants (0-18 ans), les jeunes en état d'adultisation (18-25 ans), les adultes-jeunes (25-45 ans), les adultes moyens et âgés (45-70 ans) et les vieux (70 ans et plus). En Côte d'Ivoire, sont aptes à présenter le concours d'entrée dans les Centres d'Animation et de Formation Pédagogique (CAFOP), les individus dont l'âge est compris entre 18 et 36 ans. Dès lors, nous retenons les jeunes en état d'adultisation (18-25 ans) et les adultes-jeunes (26-36 ans).

Les jeunes-adultes (18-25 ans) ou jeunes en état d'adultisation viennent à peine de sortir de l'adolescence avec ses difficultés et de faire leur entrée dans l'âge adulte. Ils n'ont pas encore acquis suffisamment d'expériences de la vie active. Ils ont encore du temps et d'autres opportunités pour réaliser leurs objectifs en cas d'échec ; ce qui les mettrait dans une situation d'implication et de motivation faible dans le travail.

Les adultes-jeunes (26-36 ans) sont à la limite d'âge pour entrer à la fonction publique. Certains ayant échoué ailleurs se contentent de l'ultime occasion qui s'offre à eux. Ils s'accrochent donc avec insistance à cette occasion pour éviter un échec total de leur passage sur terre ; ce qui les

mettrait dans une situation d'implication et de motivation élevée dans le travail.

1.1.3. Degré de motivation

La motivation est le processus psychologique responsable du déclenchement, du maintien, de l'entretien ou de la cessation d'une conduite. Elle représente les forces qui agissent sur une personne ou au sein de celle-ci pour l'amener à se comporter d'une façon précise, orientée vers un objectif (D. Hellriegel et J. W. Slocum, 2006, p. 166). Il semblerait que les facteurs intrinsèques et les facteurs extrinsèques agissant sur la motivation vont produire une diversité de degré dans sa caractérisation. Le degré de motivation découlerait de l'appréciation que l'individu se fait d'une activité qu'il entend mener. Il naît et prend la dénomination " faible ", " moyen " ou " élevée " en nous appuyant sur ce que pourrait représenter cette activité (S. Blanchard, A. Lieury, M. Le Cam et T. Rocher, 2013, p. 29). Toutefois, pour des raisons pratiques, seuls les degrés faible et élevé nous intéressent.

Le *degré de motivation* est *élevé* lorsque la tâche exercée répond aux exigences que l'individu s'est fixé. Les personnes à motivation élevée sont réceptives et attentives à elles-mêmes et à leur environnement. Elles sont généralement débordantes de vitalité et d'énergie, sans pour autant être stressées, et elles manifestent rarement des tensions négatives ou de la fatigue au travail. Ce qui accroîtrait le niveau d'apprentissage et de formation qui améliorerait le niveau de réussite des élèves qui en bénéficieraient.

Au contraire, le *degré de motivation faible* entrainerait un comportement indésirable pour l'individu et des facteurs environnementaux et sociaux inadéquats pour la réalisation de la tâche concernée. Ces personnes manquent généralement de vitalité et d'énergie ; elles sont souvent stressées et malades ; elles manifestent des tensions négatives ou de la fatigue au travail. Une situation qui serait nuisible et défavorable à l'amélioration du niveau d'apprentissage et de la formation, et de les maintenir à un niveau susceptible d'augmenter le niveau de réussite des élèves qui en seraient bénéficiaires.

1.2. Participants

Selon l'objectif de cette étude, la population concernée est l'ensemble des étudiants admis au concours d'entrée dans les CAFOP de Côte d'Ivoire. Le concours d'entrée dans ces établissements est réservé aux personnes âgées de 18 à 36 ans. Les élèves-maîtres sont donc âgés de 18 à 36 ans. La Côte d'Ivoire compte dix (10) CAFOP sur toute l'étendue du territoire. Toutefois, avec les difficultés de l'état, seul celui de Yamoussoukro a gardé une bonne organisation sociale, notamment l'internat, pour accompagner la formation des élèves-maîtres. Dans cette perspective, ces pensionnaires sont en situation plus homogène que dans les autres CAFOP. En 2017, ce CAFOP avait un effectif de 447 élèves-maîtres dont 244 garçons et 203 filles. De cet effectif, nous avons obtenu à partir d'un questionnaire, élaboré sous le sceau des principes d'une technique d'échantillonnage empirique par choix raisonné, un échantillon de 153 sujets dont la répartition est indiquée dans le tableau 1.

Tableau 1 : Composition de l'échantillon

		Aspiration professionnelle		Total
		Idéaliste	Réaliste	
Âge	Jeune adulte	38	38	76
	Adulte jeune	39	38	77
Total		77	76	153

Source : Données de l'enquête

Le tableau 1 présente 153 élèves-maîtres du CAFOP supérieur de Yamoussoukro dont l'âge varie entre 18 et 36 ans. Ces participants sont constitués de 76 filles et de 77 garçons. Il y a également 76 jeunes-adultes (18-25 ans) et 77 adultes-jeunes (26-36 ans), d'une part, et 77 sujets ayant une aspiration professionnelle idéaliste et 76 sujets ayant une aspiration professionnelle réaliste, d'autre part.

1.3. Matériel et procédure de collecte des données

Conformément à l'objectif de cette étude, nous avons utilisé un questionnaire constitué de deux parties pour recueillir les informations générales et pour évaluer le degré de motivation professionnelle des participants.

La première partie du questionnaire est destinée au recueil d'informations sociodémographiques des participants et de leur aspiration professionnelle. Ces informations portent sur le sexe, l'âge, la régularité du

cursus scolaire, le type de famille, le cadre de vie, l'aspiration professionnelle et les caractéristiques socio-économiques des parents. Hormis l'âge et l'aspiration professionnelle, variables, les autres informations sont prises dans le but de neutraliser leurs effets ou de les contrôler.

La deuxième partie du questionnaire est une échelle d'évaluation du degré de motivation professionnelle de M. Gingras et D. Chagnon (1997, p. 204) : le Questionnaire de Motivation Professionnelle (QMP). Il évalue l'attitude des individus sur des activités qu'ils doivent exercer. Sa simplicité et sa brièveté (10 mn) dans la passation en font un outil très utilisé dans la littérature pour l'évaluation de la motivation. Il se compose de quarante-quatre (44) items à plusieurs composantes : la signification du travail (13 items), le concept de soi professionnel (07 items), la préparation de la carrière (15 items) et l'aspiration professionnelle (09 items). Le sujet doit répondre par "vrai" ou "faux" ou "je ne sais pas". La réponse "vrai" est cotée 3 et le contraire "faux" est coté 2, tandis que le sujet observant la neutralité "je ne sais pas" est coté 1. Ainsi, un sujet dont le score est supérieur à 66 est considéré comme ayant un degré de motivation élevé et un score inférieur à 66 est considéré comme ayant un degré de motivation faible. La collecte de données s'est faite hors des heures de cours, dans les dortoirs, afin d'éviter une demande d'autorisation particulière.

En résumé, le questionnaire détermine respectivement l'âge (jeunes-adultes et adultes-jeunes), l'aspiration professionnelle (idéaliste et réaliste) et le degré de motivation professionnel (faible et élevé) des sujets. Les

données obtenues étant de nature qualitative, l'un des tests statistiques appropriés pour leur traitement est le khi carré de Pearson.

2. Résultats

Dans le cadre de l'examen de la relation entre l'aspiration professionnelle, l'âge et le degré de motivation chez des élèves-maîtres de Côte d'Ivoire, nous présentons, nous analysons et interprétons les résultats selon les différentes hypothèses opérationnelles énoncées précédemment.

2.1. Aspiration professionnelle et degré de motivation

Les effectifs des élèves-maîtres ayant une aspiration professionnelle (idéaliste ou réaliste) en fonction du degré de motivation (faible ou élevé) sont présentés dans le tableau suivant (voir tableau 2).

Tableau 2 : Présentation du degré de motivation selon l'aspiration professionnelle

		Degré de motivation		Total
		Faible	Elevé	
Aspiration professionnelle	Idéaliste	29	48	77
	Réaliste	43	33	76
Total		72	81	153

Source : Données de l'enquête

L'analyse des résultats du tableau 2 indique qu'à 1 degré de liberté et au seuil de probabilité .05, le khi-deux calculé ($\chi^2_c = 5,51$) est supérieur à la valeur théorique ($\chi^2_{th} = 3,84$). Il y a donc une différence significative entre les différents groupes de sujets comparés. L'hypothèse opérationnelle formulée à cet effet est confirmée. Autrement dit, les élèves-maîtres qui rentrent au CAFOP par vocation (aspiration professionnelle idéaliste) ont un degré de motivation élevé comparativement à leurs pairs qui rentrent par contrainte (aspiration professionnelle réaliste). Ceci est illustré par le graphique de la figure 1.

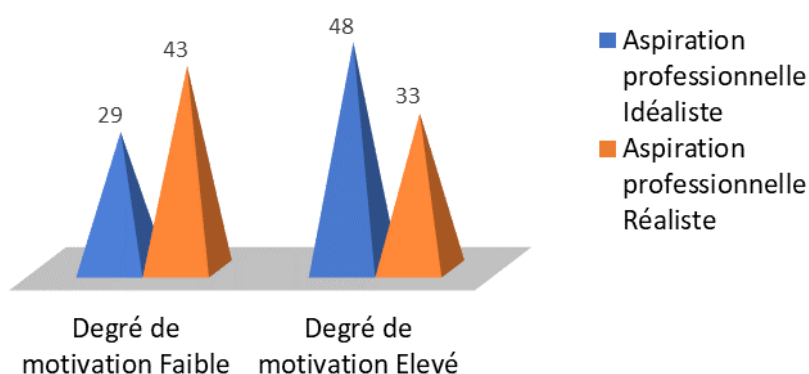


Figure 1 : Degré de motivation selon l'aspiration professionnelle

La figure atteste une différence de 19 individus entre les élèves-maîtres idéalistes ayant un degré de motivation élevés et ceux qui ont un degré de motivation faible à l'avantage des premiers. On note bien des différences observées entre les groupes comparés. Ceci va dans le sens de l'hypothèse formulée.

Ces résultats attestent que les instituteurs en formation avec une aspiration idéaliste ont un degré de motivation plus élevé et s'impliquent

plus dans les activités pour plus de qualification. Par contre, ceux qui sont en formation avec une aspiration réaliste manifestent un désintérêt pendant la formation ; ils trouvent une obligation à ce métier et font état d'un faible degré de motivation. La motivation n'est donc pas la force incitatrice, mais la conception que les sujets se font de leur métier. Seule attitude pouvant leur permettre d'exercer avec amour ou mépris une profession.

Avec la théorie d'autodétermination de E. L. Deci et R. M. Ryan (2000, p. 229), on peut comprendre que les sujets développent la même motivation parce qu'ils considèrent que leur formation gratifiera en octroyant aux facteurs sociaux une influence considérable. Ainsi, selon la théorie des buts de C. Bouchard et J. Plante (2000, p. 219), la qualité de l'implication dans la formation de l'élève-maître dépendra de l'interaction entre la nature des buts pédagogiques et sociaux. En effet, les sujets manifestent une motivation élevée en ce sens que tout comportement de réalisation résulterait d'un conflit émotionnel entre la poursuite du succès et l'évitement de l'échec.

2.2. Age et degré de motivation

La fréquence du degré de motivation (faible et élevé) des élèves-maîtres en fonction de l'âge (jeunes adultes et adulte jeunes) est présentée dans le tableau 3.

Tableau 3 : Présentation du degré de motivation selon l'âge

		Degré de motivation		Total
		Faible	Elevé	
Âge	Jeune adulte	41	35	76
	Adulte jeune	31	46	77
Total		72	81	153

Source : Données de l'enquête

L'analyse du tableau 3 montre qu'à 1 degré de liberté et au seuil de probabilité .05, la valeur calculée du Khi-deux ($\chi^2_c = 2,88$) est inférieure au Khi-deux théorique ($\chi^2_{th} = 3,84$). Il n'existe donc pas de différence significative entre les différents groupes de sujets comparés. La seconde hypothèse opérationnelle est ainsi infirmée. Ceci signifie que l'âge n'a pas d'influence sur le degré de motivation des sujets. Autrement dit, les élèves-maîtres adultes-jeunes ont des degrés de motivation comparables à ceux des jeunes-adultes. Pour une meilleure visualisation de ce phénomène, il importe de recourir à la figure 2.

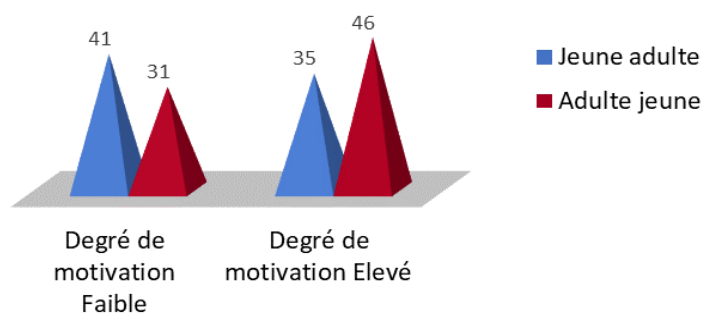


Figure 2 : Degré de motivation selon l'âge

L'analyse de la figure indique une différence de 11 et 10 individus respectivement pour le degré de motivation élevé et faible entre les groupes d'élèves-maîtres en fonction de leur âge. Cette différence, bien que suffisamment élevée chez les adultes-jeunes (15), elle ne l'est pas chez les jeunes-adultes (6) pour confirmer cette différence. Ce qui infirme donc l'hypothèse formulée.

Ces résultats qui indiquent qu'il n'y a pas d'influence de l'âge sur le degré de motivation des élèves-maîtres peuvent avoir une explication à travers la théorie des buts de C. Bouchard et J. Plante (2000, p. 219). Avec celle-ci, la motivation découle d'un état interne, un besoin, une condition qui pousse les individus à l'action. Dès lors, que les élèves-maîtres, jeunes en état d'adultisation considèrent leur formation comme une obligation, une tâche pénible, ce déséquilibre les amène, du coup, à changer de comportements face à une quelconque activité. Cela pourrait entraîner les futurs instituteurs à un désintéressement de leur métier au plan psychologique. Le faisant, il y a une déviation du but qui va changer ou influencer sur le succès scolaire.

2.3. Aspiration professionnelle, âge et degré de motivation

L'influence interactive de l'aspiration professionnelle (idéaliste et réaliste) et de l'âge (jeunes-adultes et adultes-jeunes) sur le degré de motivation (faible et élevé) des élèves-maîtres est présentée dans le tableau 4.

Tableau 4 : Présentation du degré de motivation selon l'aspiration professionnelle et l'âge

		Degré de motivation		Total
		Faible	Elevé	
Âge x Aspiration professionnelle	Jeune Adulte x Idéaliste	15	23	38
	Jeune Adulte x Réaliste*	26	12	38
	Adulte Jeune x Idéaliste*	14	25	39
	Adulte Jeune x Réaliste	17	21	38
Total		72	81	153

Source : Données de l'enquête

La comparaison des groupes de sujets montre que le Khi-deux calculé ($\chi^2_c = 9,87$) est supérieur au Khi-deux théorique ($\chi^2_{th} = 7,82$) au seuil de probabilité .05 et à 3 degré de liberté. Il existe donc une différence significative entre les différents groupes comparés. À cet égard, l'hypothèse interactive est confirmée. Cela signifie que les adultes-jeunes qui rentrent au CAFOP par vocation ont un degré de motivation plus élevé que celui de leurs pairs jeunes-adulte qui rentrent par nécessité. La figure 3 en donne l'illustration.

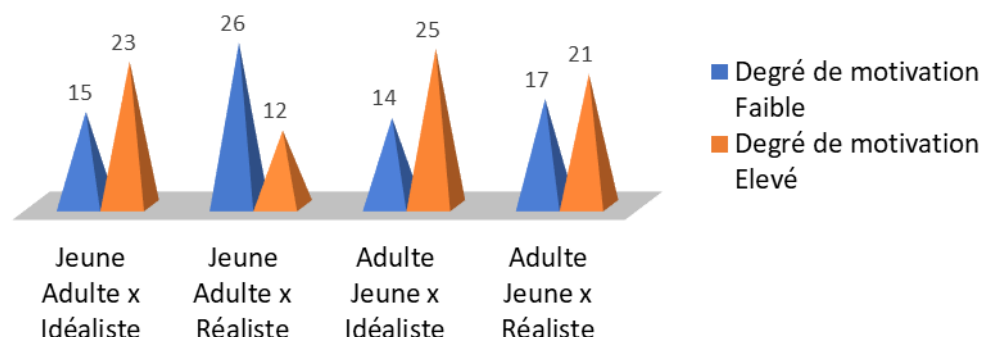


Figure 3 : Degré de motivation selon l'aspiration professionnelle et l'âge

L'analyse de cette figure montre que le degré de motivation des élèves-maîtres est lié à l'âge et surtout à l'aspiration professionnelle. Ainsi, plus bas sont les aspirations professionnelles et l'âge, plus faible est le degré de motivation des élèves-maîtres. En conséquence, les résultats bruts vont dans le sens de l'hypothèse formulée. Le degré de motivation est donc influencé par l'aspiration professionnelle en interaction avec l'âge des élèves-maîtres. Il y a donc une interaction entre les différentes variables à l'étude.

On peut comprendre ces résultats par le fait que les futurs instituteurs adultes-jeunes sont, généralement, perçus comme des personnes adules, conscientes, matures ; des personnes qui font face aux exigences de la vie (J.-P. Bardet, J.-N. Luc, I. Robin-Romero et C. Rollet, 2003, p. 123). Ils ont une forte représentation de soi. Mais, ce qui occasionne une telle situation est qu'au niveau professionnel, les adultes-jeunes et les jeunes en état d'adultisation n'ont pas le même degré de

motivation compte tenu du fait que les aspirations ne sont pas identiques. C'est cette indépendance ainsi que cette forte représentation de soi chez les adultes-jeunes qui les prédisposent à des degrés élevés de motivation comparativement aux jeunes en état d'adultisation.

On comprend ainsi avec la théorie de E. L. Deci et R. M. Ryan (2000, p. 229) que la détermination des futurs instituteurs permet aux élèves de tirer des renforcements positifs. Pour les futurs instituteurs, la motivation autodéterminée utilisée par les enseignants dans l'enseignement encourage les élèves à un bon apprentissage et améliore les résultats scolaires. En définitive, avec la théorie de C. Deci et J. Ryan (2000, p. 229) et celle de Bouchard et Plante (2000, p. 219), les résultats obtenus à la suite du traitement des données montrent que le degré de motivation faible des élèves-maîtres de Côte d'Ivoire est souvent le reflet des facteurs environnementaux, psychologiques, sociologiques et économiques.

3. Discussion

Ce travail examine le degré de motivation chez les élèves-maîtres selon l'aspiration professionnelle et l'âge. Les résultats obtenus montrent que les élèves-maîtres qui ont une aspiration professionnelle idéaliste manifestent un degré de motivation plus élevé que celui de leurs pairs à l'évocation de l'aspiration professionnelle réaliste. Ils montrent en plus que les jeunes en état d'adultisation manifestent un degré de motivation comparable à leurs pairs adultes-jeunes. Autrement dit, la variation du degré de motivation n'est pas liée à l'âge des élèves-maîtres. Enfin, ces

résultats relèvent également qu'il existe une interaction entre l'aspiration professionnelle et l'âge sur le degré de motivation des élèves-maîtres.

Les résultats de la première hypothèse corroborent ceux des études réalisées par C. Maroy (2002, p. 13) et K. R. Wenzel (1997, p. 414) montrant que les futurs instituteurs qui ont une aspiration idéaliste ont un degré de motivation plus élevé que ceux qui manifestent une aspiration réaliste. Toutefois, des divergences subsistent. En effet, la divergence entre nos résultats et ceux de C. Maroy (op. cit.) et K. R. Wenzel (op. cit.) est due en partie aux situations familiales, sociales et au vécu des sujets. Ces auteurs se sont penchés sur l'objectif pour lequel une personne peut s'engager dans une activité par une aspiration motivante. Ils ont montré, avec 3600 instituteurs, que pour qu'une activité soit bien exercée, il faut que la personne qui l'accomplit s'en imprègne, qu'elle la trouve agréable, importante et assez captivante. Dans le même ordre d'idées, les auteurs et les parents d'élèves affirment avec P. Côté (2015, p. 117) que l'abandon des élèves est lié à l'intérêt qu'accordent les futurs instituteurs à l'encadrement de leurs enfants. Ceux-ci ayant échoués ailleurs et qu'il faut par tous les moyens se faire une place au soleil optent pour le métier qui était pour eux relégué au second plan. Dans une telle situation, la tâche ne sera pas entreprise avec amour, aisance puisqu'ayant fait préalablement l'objet de rejet. Tout ceci pour dire que la motivation face à l'aspiration apparaît de différentes manières chez les élèves-maîtres. De ce fait, ces résultats se fondent sur plusieurs facteurs pour expliquer la motivation par l'aspiration.

Les résultats de la deuxième hypothèse s'inscrivent dans le même ordre d'idées que la plupart des travaux antérieurs évoqués dans cette recherche. En effet, ces résultats s'inscrivent dans la même direction que les travaux de M. Diambomba (1997, p. 28) qui observe l'ambivalence dans les relations entre l'âge des instituteurs et leur implication dans leur métier. Les résultats de cette étude indiquent que cette ambivalence s'explique par le fait que l'âge interagit avec la conscience professionnelle d'une part et avec le niveau d'instruction d'autre part. On s'aperçoit donc à ce titre que tout naît de l'aspiration et des ambitions et prennent forme à l'âge requis pour exercer un métier. Par ailleurs, les résultats se situent dans le même ordre d'idées que les travaux de C. Maslach, W. B. Schaufeli et M. P. Leiter (2001, p. 412). Leur étude a été menée dans le but d'expliquer les facteurs pouvant constituer le biais dans la manifestation des aspirations professionnelles, au profit de la motivation. Cette étude a permis de retenir que l'épuisement professionnel se manifeste sous trois formes : l'épuisement professionnel, la dépersonnalisation et la perte du sentiment personnel. Il va sans dire que l'épuisement professionnel entraînerait un faible sentiment d'accomplissement des tâches ; ce qui se caractériserait par une faible motivation et par une incapacité à reconnaître la valeur de ses efforts. On note à cet effet, que l'épuisement professionnel est un phénomène individuel au point où il devient une réponse soutenue à des stressors émotionnels pouvant susciter un sentiment d'efficacité.

Dans le même ordre d'idées, R. Butler (1994, p. 186) a examiné la façon dont fonctionne chaque catégorie d'âge. Il en ressort de ses analyses

que les réactions se font sentir de différentes manières. Selon R. Butler (op. cit.), la maturité et l'expérience auraient parfois une portée sur la réaction de ceux-ci. L'âge évolue parfois avec les expériences vécues. De manière générale, il semble que tous ces constats nous ont permis de savoir que le métier d'instituteur a toujours besoin de motivation pour sa réalisation. Mais, la motivation professionnelle chez les élèves-maîtres est plus capitale selon leur aspiration professionnelle et semble faire état du rôle incontournable joué dans le développement d'une notion. Il est donné aux dirigeants du système de réfléchir pour une amélioration de leurs conditions de travail pour qu'ils soient plus captivants. Le principal aspect divergent entre notre étude et les précédentes évoquées, tient à l'approche méthodologique.

En effet, la plupart de ces études procèdent par expérimentation pure pour tirer leurs différentes conclusions, alors que la nôtre adopte une approche corrélationnelle avec un plan quasi-expérimental. Par ailleurs, nous notons que notre étude a une portée limitée car elle s'est seulement intéressée à des sujets de 18 à 36 ans ayant accédé à la formation au métier d'instituteur avec au moins le Baccalauréat. Elle a porté enfin sur des élèves-maîtres et non les instituteurs en fonction. Toutefois, cela ne saurait entacher la pertinence des résultats obtenus à l'issu des observations.

Conclusion

Dans le but de chercher des éléments explicatifs de la variation du degré de motivation chez le corps enseignant, notamment chez les

instituteurs, nous avons examiné la relation entre l'aspiration professionnelle, l'âge et le degré de motivation chez les élèves-maîtres de Côte d'Ivoire. De façon générale, les résultats obtenus ont confirmé les hypothèses émises répondant ainsi au problème préalablement posé. Ils ont montré que les jeunes en état d'adultisation manifestent un degré de motivation comparable à celui de leurs pairs adulte jeunes. Ils montrent aussi que les élèves-maîtres qui ont une aspiration professionnelle idéaliste manifestent un degré de motivation plus élevé que celui de leurs pairs qui ont une aspiration professionnelle réaliste. Enfin, ces résultats relèvent également qu'il existe une interaction entre l'aspiration professionnelle et l'âge sur le degré de motivation. Il semble donc que c'est l'aspiration professionnelle qui oriente et désoriente les individus dans leur motivation. Il est donc important et nécessaire d'accorder du crédit à l'impact de l'aspiration des élèves-maîtres dans les tests d'entrée dans les Centres d'Animation et de Formation Pédagogique (CAFOP) de Côte d'Ivoire afin de relever le niveau de formation des futurs instituteurs et par ricochet celui des élèves qui leur seront confiés et donc les résultats scolaires en baisse depuis quelques années.

Références bibliographiques

Altet M., 1996 : « Les compétences de l'enseignant-professionnel: entre savoirs, schèmes d'action et adaptation, le savoir analyser ». Dans L. Paquay, M. Altet, E. Charlier et P. Perrenoud (dir), former les enseignants professionnels.

- Quelles stratégies ? Quelles compétences ?* (pp.27-46).
Bruxelles : De Boeck.
- Anderson L.W., 2004 : *Accroître l'efficacité des enseignants*. Paris : Unesco.
- Attias-Donfut C., 1996 ; « Les solidarités entre générations ». *Données Sociales - La société française*, Insee.
- Bardet J.-P., Luc J.-N., Robin-Romero I. et Rollet C., 2003 : *Lorsque l'enfant grandit, entre dépendance et autonomie*. Paris : Presses de l'Université de Paris-Sorbonne.
- Benoist J., 1966 : « Du social au biologique : étude de quelques interactions ». *L'Homme*, 6(1), 5-26.
- Berger J. L. et D'Ascoli, Y., 2012 : « Becoming a VET teacher: investigating the determinants of career choice and their relation to perceptions about prior occupation ». *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 319-343.
- Blanchard S., Lieury A., Le Cam M., et Rocher T., 2013 : « Motivation et sentiment d'efficacité personnelle chez 30000 élèves de 6^{ème} du collège français ». *Bulletin de psychologie*, 523, 23-35.
- Bouchard C. et Plante J., 2000 : « La qualité : sa définition et sa mesure ». *Service social*, 47(2), 27-62.
- Bourdieu P., 1984 : *Questions de sociologie*. Paris : Minuit.
- Butler R., 1994 : « Teacher communications and student interpretations: effects of teacher responses to failing

- students on attributional inferences in two age groups ». *British Journal of Educational Psychology*, 6, 177-194.
- Côté P., 2015 : *Activités de collaboration école-famille mises en place par des enseignants oeuvrant dans des écoles primaires accueillant une forte proportion d'élèves issus de milieux défavorisés*. Mémoire de Maîtrise à l'université du Québec à Chicoutimi.
- Déci E. L. et Ryan, R. M., 2000 : « The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior ». *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Diambomba M., 1997 : *La qualité de l'éducation en République Centrafricaine: effets des facteurs individuels et scolaires sur le rendement des élèves dans l'enseignement primaire centrafricain*. Québec : GERPS/CONFEMEN.
- Ennuyer B., 2011 : « A quel âge est-on vieux ? La catégorisation des âges : ségrégation sociale et réification des individus ». *Gérontologie et société*, 138(3), 127-142.
- Feldman D. B. et Dreher D. E., 2012: « Can hope be changed in 90 minutes? Testing the efficacy of single-session goal-pursuit intervention for college students ». *Journal of happiness studies*, 13, 745-759.
- Garg R., Kauppi C., Lewko J. et Urajnik D., 2002: « A structural model of educational aspirations ». *Journal of Career Development*, 29(2), 87-108.

- Gaudreault M., Perron M. et Veillette S., 2004 : « La réussite scolaire des élèves de Charlevoix : quelques pistes pour améliorer les interventions des acteurs scolaires ». *Cégep de Jonquière*. Jonquière : Groupe ECOES.
- Gingras M. et Chagnon D., 1997 : *Motivation et orientation : un but significatif ?* Natcon Papers / Les actes du Conat, 203-214.
- Hellriegel D. et Slocum J. W., 2006 : *Management des organisations*. Paris: Nouveaux Horizons, 2^{ème} édition.
- Mangez E., 2008 : *Education et société*. Paris : PUF.
- Maroy C., 2002 : « Malaises et insatisfactions professionnelles des enseignants : sources et pistes de solution ». *Cahiers de Prospective Jeunesse*, 7(4), 8-16.
- Maslach C., Schaufeli W. B. et Leiter M. P., 2001 : « Job burnout ». *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow A., 1943: « A theory of humain motivation ». *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Retelsdorf J. & Günther C., 2011: « Achievement goals for teaching and teachers' reference norms: Relations with instructional practices ». *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 1111-1119.
- Rey-Debove J., Rey A. et al., 2003: *Le nouveau Petit Robert : Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. Paris : Dictionnaires Le Robert.

- Rocher T. et Le Donné N., 2012 : « Les aspirations professionnelles des élèves de 15 ans dans 57 pays : ambition et réalisme. » *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 41(3), 195-203.
- Roussel P., 1996 : *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*. Paris: Economica.
- Trembley M. A. et Fortin G., 1964 : *Les comportements économiques de la famille salariée du Québec. Une étude des conditions de vie, des besoins et des aspirations de la famille canadienne française d'aujourd'hui*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Vallerand R. J. et Thill E. E., 1993 : *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval : Éditions Études Vivantes.
- Vrignaud P. et Bernaud J.-L., 2005 : *L'évaluation des intérêts professionnels*. Québec: Mardaga.
- Wentzel K. R., 1997: « Student motivation in middle school: The role of perceived pedagogical caring ». *Journal of Educational Psychology*, 89(3), 411-419.