

# **L'importance des motivations intrinsèques dans le choix de carrière et la carrière des professeurs.**

## **I. Introduction**

D'après un sondage IFOP publié dans les échos, 84% des employés du service public seraient favorable à ce que dans leur carrière, leur performance soit davantage prise en compte. Ce chiffre descend à 49%, lorsque l'on les interroge sur le fait qu'une partie de leur rémunération soit indexée sur leur performance.

Récemment, de nouveaux objectifs ont été injectés dans la profession de professeur. En particulier le besoin d'utilité, de productivité, de contribution à la richesse du pays. En résumé, le but est de réduire les couts tout en augmentant la qualité et la productivité dans la profession. L'introduction d'éléments de perspective de marché a pour objectif d'augmenter la performance du système éducatif français. Même si ces éléments semblent encore épargner les classes pré-bac. Cela pose la question de la motivation des professeurs en terme plus général. En prenant en compte les spécificités du secteur, ces mesures pourraient être contre-productives compte tenu de la motivation des professeurs qui est dite très « intrinsèque ». Actuellement, il existe une large littérature, de nombreuses études portant sur la motivation des élèves. En comparaison le point de vue professeur, concernant cet élément n'a été que partiellement traité dans la littérature tant bien même que la motivation des professeurs a un impact majeur sur la réussite des élèves.

Ce mémoire a ainsi pour objectif d'étudier la motivation des professeurs et ces leviers. Puis dans un second temps, de déterminer s'il existe des différences de motivation et d'implication entre les professeurs de lycée généraux et les professeurs de lycée technologiques.

## **II. Définitions**

### **A. La motivation**

Lorsque l'on parle de motivation, cela signifie « une ou plusieurs raisons d'agir, de se comporter d'une certaine manière » (d'après la définition du dictionnaire d'Oxford). Le mot vient de "motive", qui veut littéralement dire, désirs des individus. Dans un sens plus large, cela fait référence à la « stimulation » des personnes à agir, atteindre un but. Dans un milieu professionnel, plusieurs éléments peuvent stimuler les agents, par exemple, l'argent, la reconnaissance des pairs, les félicitations orales, le travail d'équipe ...

D'un point de vue managérial, le plus important est de créer une volonté de performé aussi bien que possible pour chaque employé. C'est pourquoi le travail du manager est de créer un intérêt dans le travail journalier des employés.

### **B. Les éléments de motivation intrinsèques et extrinsèques**

Dans ce papier, deux types de motivations seront présentées, comme classiquement dans la littérature : Les motivations extrinsèques et intrinsèques.

Les motivations extrinsèques concernent l'ensemble des éléments venant de l'extérieur. Les éléments les plus évidents de cette catégorie sont monétaires, mais les reconnaissances verbales sont aussi concernées. Dans beaucoup de textes, les éléments extrinsèques récompensent soit

l'investissement dans un acte, soit l'accomplissement de cet acte, soit la performance dans la réalisation de cette action.

A l'inverse, les éléments de motivations intrinsèques concernent des éléments venant de « l'intérieur » c'est-à-dire que l'individu agit par l'intérêt et le plaisir trouvé à l'action, sans attente de récompense externe. La motivation intrinsèque vient donc de plusieurs éléments tels que le désir d'être utile, de progresser, d'être reconnu par ses pairs, d'être plus performant que la moyenne...

### III. Revue de la littérature

#### A. Les fondements de la motivation dans le secteur public.

**(Rémunération au mérite et motivation au travail : perspectives théoriques et empiriques pour la fonction publique française, Virginie Forest – Revue Internationale des Sciences Administratives (2008))**

##### Les fondements théoriques des effets du salaire au mérite sur la motivation au travail

Plusieurs outils théoriques établissent un lien entre motivation et performance. La théorie des attentes (Vroom, 1964) identifie trois conditions pour que la rémunération au mérite soit efficace. L'individu doit juger atteignable le niveau de performance souhaité, anticiper que la performance sera associée à une récompense et cette dernière doit être suffisamment attractive.

La théorie de l'évaluation cognitive (Deci, 1975) distingue les motivations intrinsèques des motivations extrinsèques. Des études empiriques montrent que les incitations monétaires peuvent diminuer les motivations intrinsèques. Il s'agit d'un effet d'éviction.

D'après la théorie de l'équité (Adams, 1963), chacun individu compare les avantages qu'il retire de son emploi et les contributions qu'il apporte à son organisation. Deux principes d'équité émergent : un principe d'équité interne et un principe d'équité externe qui repose sur la comparaison du ratio avantages / contributions avec d'autres individus de l'organisation. Les efforts de l'agent, et donc sa motivation, sont employés à rétablir l'équilibre entre avantages et contributions.

Il convient d'ajouter à cette notion de justice distributive celle de justice procédurale. En effet, la théorie de la justice organisationnelle (Greenberg, 1990) souligne le fait que les individus évaluent les dispositifs mis en place par l'organisation pour distribuer les récompenses. Leur perception de ces mécanismes agit sur la motivation des agents.

##### Les spécificités du secteur public

Peu d'études empiriques ont été menées en France mais la relation entre rémunération au mérite et motivation au travail des fonctionnaires a été étudiée aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Ces travaux mettent en avant l'absence de hausse de la motivation des agents suite à l'instauration d'une rémunération basée sur la performance. Les principales justifications de ce phénomène sont les suivantes :

La forme de rémunération est perçue comme inéquitable ;

Le supplément de rémunération est jugé insuffisant ;

Les individus manquent de confiance quant au processus d'évaluation des performances ;

On observe un impact négatif de la rémunération au mérite sur le travail d'équipe.

La rémunération au mérite n'est pas efficace pour augmenter la motivation des fonctionnaires alors qu'elle l'est dans le secteur privé. L'auteur met en évidence les spécificités de la fonction publique qui expliquent ce résultat :

- Motifs rationnels : maximisation de l'utilité des individus et volonté de satisfaire les intérêts de certains groupes d'individus ;
- Motifs normatifs : adhésion à une norme d'ordre éthique, recherche de l'équité sociale ;
- Motifs affectifs : attachement aux missions particulières de la fonction publique (soigner, défendre, éduquer...)

De manière empirique, il apparaît clairement que les agents de la fonction publique sont moins motivés par les récompenses monétaires que les agents du secteur privé. Les motivations d'ordre intrinsèque conduisent à des niveaux de performance individuelle plus élevés. Plutôt que de mettre en place une rémunération au mérite, il est préférable de stimuler la motivation intrinsèque des agents, par exemple en élargissant et en enrichissant les tâches à effectuer

## B. Spécificité dans le secteur de l'enseignement : La motivation des professeurs

**(Motivating the professoriate : why sticks and carrots are only for Donkeys. Luanna H. Meyer, Ian M. Evans – Higher Education Management and Policy (2003))**

Cet article s'intéresse au problème de motivation des enseignants chercheurs au sein de l'université. On observe des mutations des structures de gestion de l'enseignement et de la recherche, pour tenter d'augmenter la productivité dans ces secteurs, compte tenu du contexte économique actuel. Auparavant, les universitaires étaient attirés vers l'enseignement par passion, reconnaissance de leurs pairs et quête intellectuelle. Maintenant, on a introduit dans cette profession une exigence d'utilité, de productivité, de contribution à la croissance. On veut réduire les coûts en améliorant la qualité : « faire plus avec moins ». Les auteurs soulignent par exemple l'apparition du PBRF : *Performance-based research funding*. On s'interroge sur les moyens à mettre en place pour motiver les universitaires à atteindre ces nouveaux objectifs.

### Etude des systèmes de motivations des individus

Deux grands axes sont présentés. Les agents peuvent être motivés soit par la recherche des récompenses soit par le fait d'éviter les punitions (carotte ou bâton ?) or cela dépend de chaque personne.

La motivation extrinsèque pour les enseignants chercheurs peut venir soit des récompenses monétaires pour l'universitaire (augmentation du salaire), mais aussi de la répartition des fonds limités du PBRF. Cela instaure une certaine concurrence entre les individus.

A l'inverse, la motivation intrinsèque peut venir de plusieurs éléments :

- Désir de progresser dans son domaine d'intérêt
- Reconnaissance des pairs, être accepté et apprécié par eux, désir de respectabilité
- Fierté de voir son nom « à l'affiche »
- Volonté de réussir mieux que les autres.

Selon les auteurs les décisions prises en matière de récompenses et punitions sont prises sur des convictions et non sur des vérifications empiriques, et certains effets ne sont ainsi pas pris en compte.

### Effets pervers

Le premier risque est que les incitations extrinsèques aillent en sens inverse de la motivation intrinsèque, l'entrave, la réduise. L'inquiétude et le stress engendrés par les incitations extrinsèques peuvent réduire la productivité, les auteurs soulignant en particulier la peur de l'humiliation et la comparaison avec les autres chercheurs. « On estime en général que la performance optimale résulte d'un niveau moyen de motivation ».

Il y a donc conflits entre la recherche du succès et la crainte de l'échec. En effet, pour excuser ou éviter l'échec, les agents ont recours à la procrastination, la fixation d'objectifs impossibles à atteindre ou même l'immobilisme pour éviter les mauvais jugements.

De même, certaines nouvelles méthodes de gestion insistent sur le fait que l'on doive réussir « mieux » que les autres. Les agents utilisent alors des tactiques pour ne pas paraître incompetent, notamment en rejetant la faute sur les autres (administration, collaborateurs...).

Enfin, il existe un phénomène de réactance qui se définit ainsi : lorsque les agents ont l'impression d'être manipulés ou maîtrisés, ils opposent une résistance. La limitation de l'indépendance de la pensée est particulièrement importante dans la recherche, la réactance est donc forte dans le monde universitaire. Cela explique le manque de productivité de la recherche : les nouveaux objectifs fixés pour les chercheurs entraînent une résistance de leur part.

### Préconisations des auteurs

Face à l'échec des méthodes existantes pour augmenter la productivité de la recherche, les auteurs proposent plusieurs pistes de réflexion.

Tout d'abord ils suggèrent une analyse annuelle des résultats, confidentiellement avec l'intéressé afin de limiter le risque d'humiliation en public et de perte de confiance en soi. Ensuite, les objectifs fixés devraient être des objectifs personnels et non pas une norme commune à tous les individus. Enfin, les auteurs préconisent une reconnaissance des progrès plutôt que des résultats, afin de ne pas décourager les chercheurs moins renommés mais dont les « petits » travaux font avancer la recherche.

## IV. Etude empirique

Tous ces éléments de recherche m'ont conduit à poser la problématique suivante:

**Quels sont les impacts des motivations intrinsèques et extrinsèques sur le travail des professeurs de classes générales et technologiques ?**

Si l'on reprend notre idée initiale, C'est-à-dire qu'en prenant en compte les spécificités du secteur, ces mesures, principalement « extrinsèques » pourraient être contre-productives compte tenu de la motivation des professeurs qui est dite très « intrinsèque ». Les résultats obtenus à l'aide d'un sondage doivent permettre d'établir si cela est le cas pour les professeurs interrogés. C'est-à-dire que des motivations extrinsèques dans le secteur public français de l'éducation, ne devraient pas augmenter la motivation des professeurs. Ceci du fait de l'orientation « sociale » de ce secteur. De ce fait, favoriser des motivations intrinsèques serait plus bénéfique dans ce type de travail.

### a. Présentation des données

Dans ce sondage a été donné à deux types de population. Des professeurs de lycée général d'une part et des professeurs de classe de STMG d'autre part.

Dans la première partie, sur environ 110 mails envoyés, j'ai pu obtenir 41 réponses, ce qui correspond à un taux de réponses de 40%, au-dessus de la moyenne pour un sondage en ligne. Ce chiffre, comparé à la population étudiée (788281 professeurs en France en 2015) permet d'arriver à une marge d'erreur de 15% sur l'échantillon.

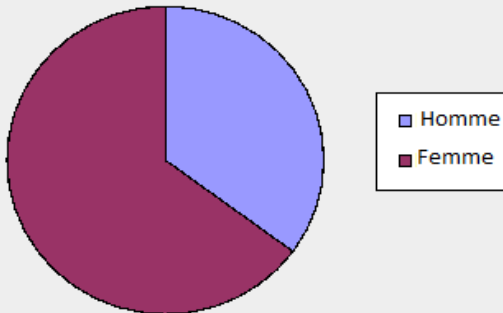
Dans une seconde partie, seulement des professeurs de classe de STMG ont été sondés. Nous avons ainsi pu compléter notre échantillon initial avec 10 réponses supplémentaires, de professeur enseignant principalement en classe de 1<sup>ère</sup> et terminale STMG. Les deux catégories de professeurs seront présentées séparément dans la suite de ce mémoire.

Ce questionnaire est décomposé en deux parties, une partie « sociodémographique » permettant de définir précisément le panel qui a répondu et une seconde partie qui comporte exclusivement des questions sous forme d'échelle de Likert, c'est-à-dire auxquelles les répondants doivent attribuer un degré d'adhésion à l'affirmation, allant de 1 à 9.

## b. Echantillonnage

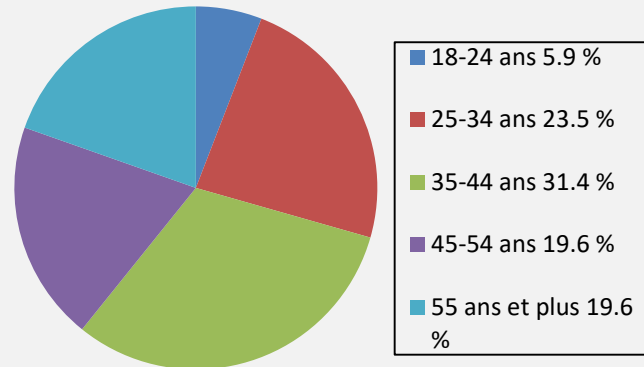
### 1) Donnée sociodémographiques

#### Genre des répondants



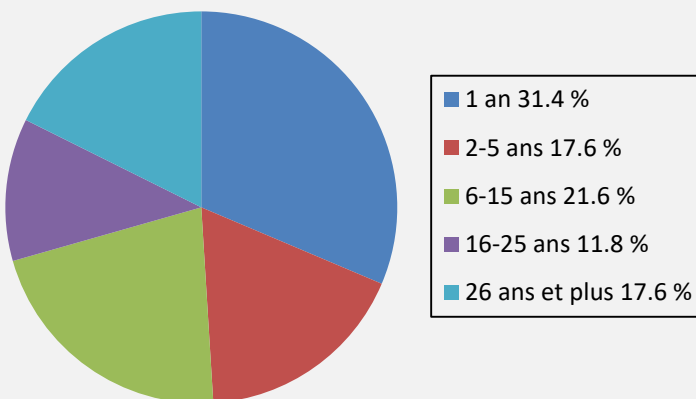
Parmi les 51 réponses obtenues, 18 étaient des hommes, 33 des femmes, soit un ratio de 1/3 de professeurs masculins 2/3 féminin, ce qui est très proche du ratio INSEE de 2015 qui est de 66% de professeurs femme dans la fonction publique française.

#### Âge



Concernant l'âge moyen des répondants, la part la plus représentée est les personnes entre 35ans et 44 ans, qui représente 31,4% de l'échantillon. L'âge moyen de l'échantillon étant estimé à 40 ans soit encore une fois très proche de l'âge national qui était de 41,6 ans en 2014 selon l'INSEE.

#### Ancienneté

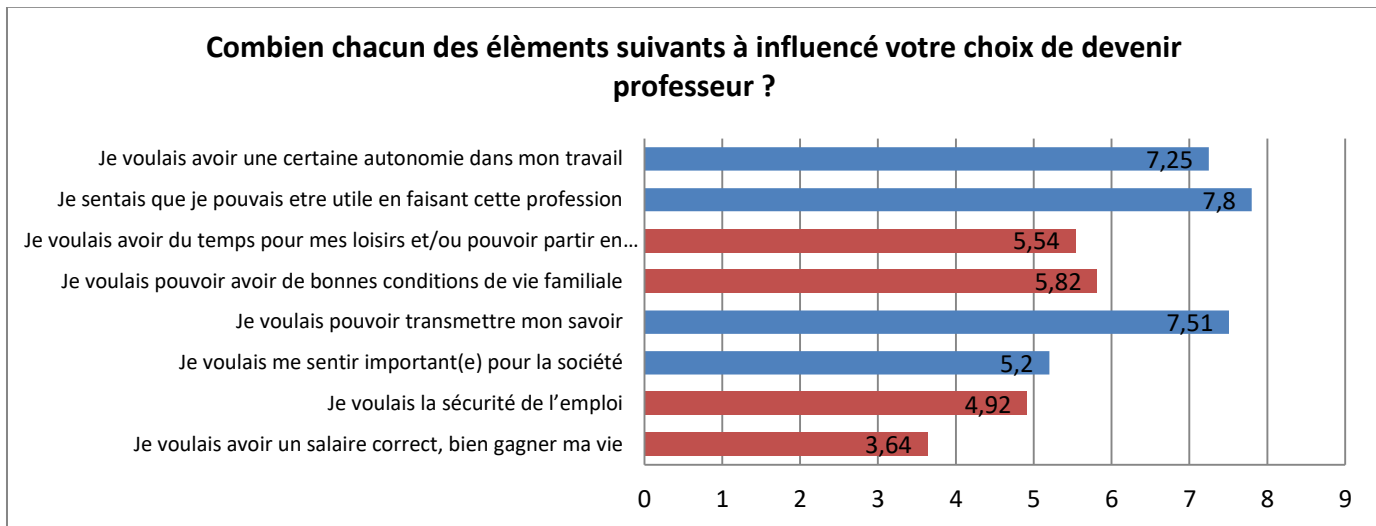


*Enfin, la dernière donnée recueillie dans le sondage concerne* l'ancienneté des professeurs dans la profession. Une grande partie des répondants du sondage ont enseigné moins d'un an (31,4%) et entre 6 et 15 ans (environ 22%).

## 2) Réponses au questionnaire

### • *Choix initial de devenir professeur*

La première question du questionnaire, concerne le choix initial de prendre la voie de l'enseignement. Dans le questionnaire, quatre « items » concernent la motivation extrinsèque (en rouge), les 4 autres la motivation intrinsèque (en bleu).

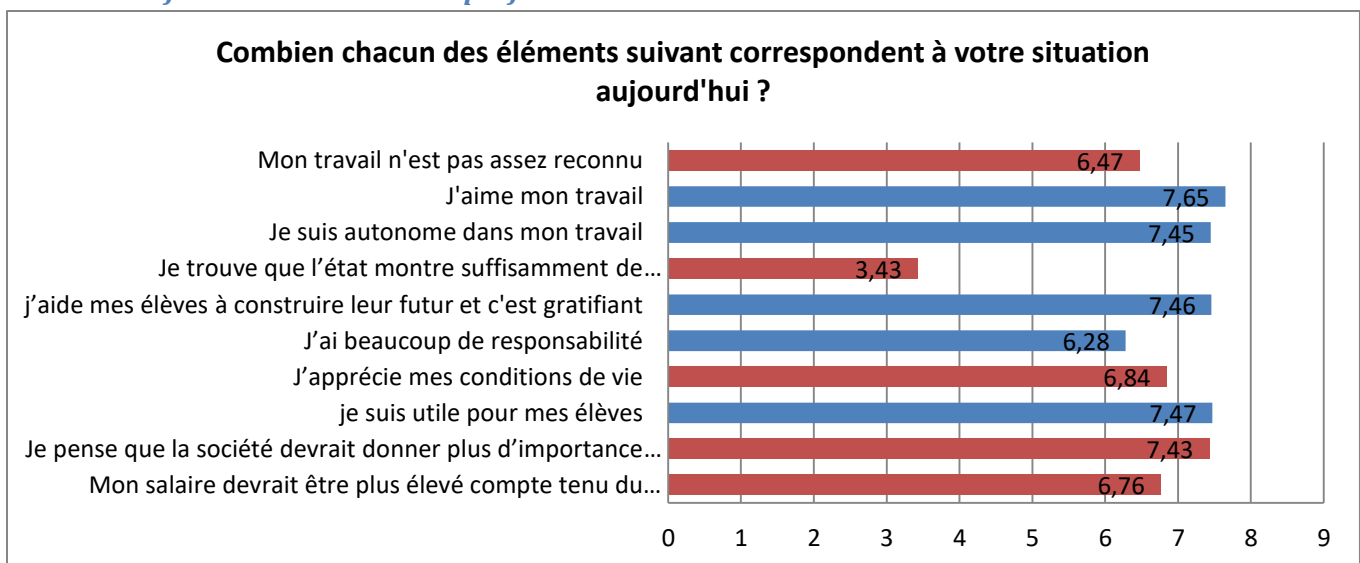


Sur cette question, les plus hautes notations concernaient le fait que les répondants voulaient se sentir utiles dans leur travail et le fait de vouloir transmettre son savoir. C'est deux éléments font clairement partie des éléments intrinsèques proposés dans cette question. A l'inverse la proposition concernant la rémunération est très nettement la moins bien noté ( 3,64 sur 9)

On remarque cependant que parmi les éléments extrinsèques, le mieux noté est le fait de pouvoir avoir une vie familiale.

En moyenne, les éléments de motivation intrinsèques sont très nettement mieux notés avec une moyenne de 6,94 sur 9 contre 4,98 sur 9 pour les éléments extrinsèques. Les professeurs interrogés semblent donc avoir été attiré dans cette profession du fait de motivation intrinsèque principalement.

### • *Satisfaction de sa situation professionnelle*



Après avoir étudié pourquoi chacun a choisi de se diriger vers cette profession, la seconde question proposée concerne la satisfaction actuelle dans son travail.

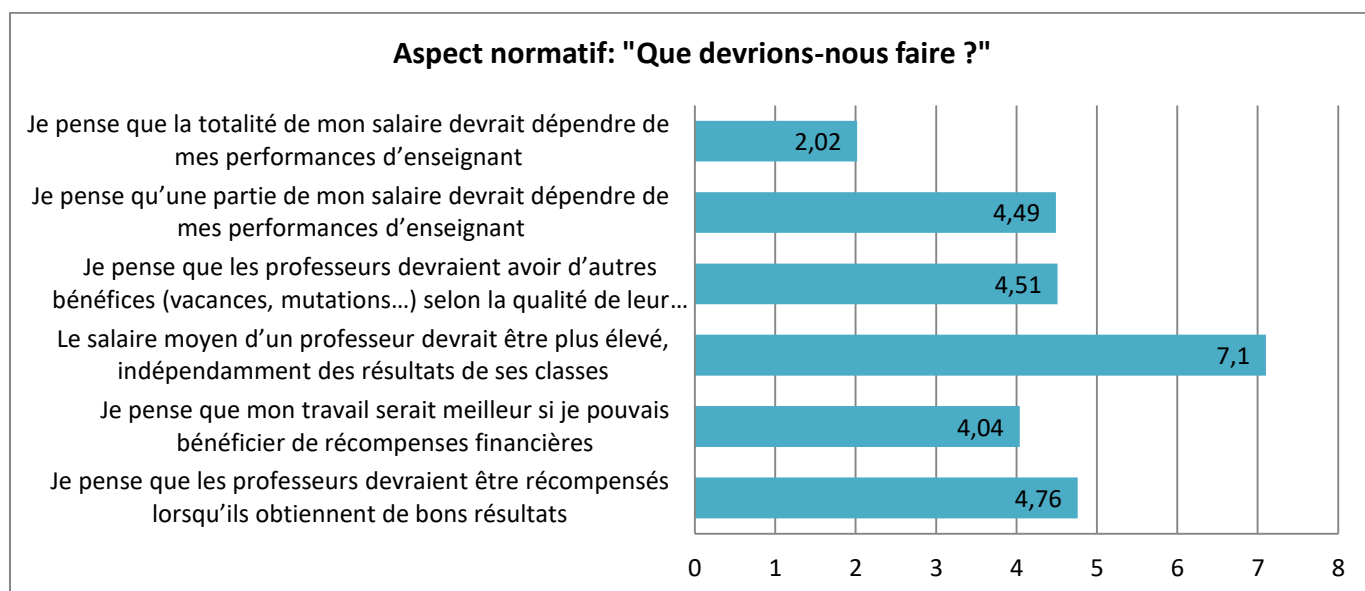
Le score le plus haut souligne que les professeurs ayant répondu au questionnaire aime leur profession (7,65 sur 9). A quasi égalité on retrouve les deux éléments concernant les élèves, c'est-à-dire « je suis utile pour mes élèves » et « j'aide mes élèves à construire leur avenir ».

Le score le plus bas concerne la reconnaissance de la société envers les professeurs. Cela montre que les professeurs interrogés ne se sentent pas reconnus à leur valeur.

Comme pour la question précédente, la moyenne des « items » intrinsèques est supérieure à celle des « items » extrinsèques (7,26 contre 6,2 sur 9), mais l'écart est moins important que précédemment.

- **Aspect normatif : que devrions-nous faire ?**

La dernière question posée concerne les évolutions souhaitées par les professeurs dans leur profession. Ainsi de la même manière que précédemment, il leur était demandé de noter sur 9 leur degré d'adhésion aux propositions.



Le but de cette question est de représenter quel serait la méthodologie "parfaite", selon le panel interrogé, pour augmenter la motivation des professeurs.

Tout d'abord, on observe très clairement que le panel est très opposé au fait d'aligner le salaire des professeurs à des critères de performance. Cependant, il semble un peu moins opposé à ce qu'une partie seulement de la rémunération en dépende, peut-être par exemple sous forme de primes.

A l'opposé, le panel a très hautement évalué le fait que le salaire des professeurs devrait être davantage rémunérés, quelle que soit leur performance. Ainsi 18 personnes sur 51 ont même mis le score maximum (9 sur 9) à cet item.

Les autres items ont tous reçu un score médian, entre 4 et 5 sur 9.

Cette question a pu mettre en avant le fait que les professeurs interrogés déconnectent assez nettement leur performance et leur motivation de leur rémunération.

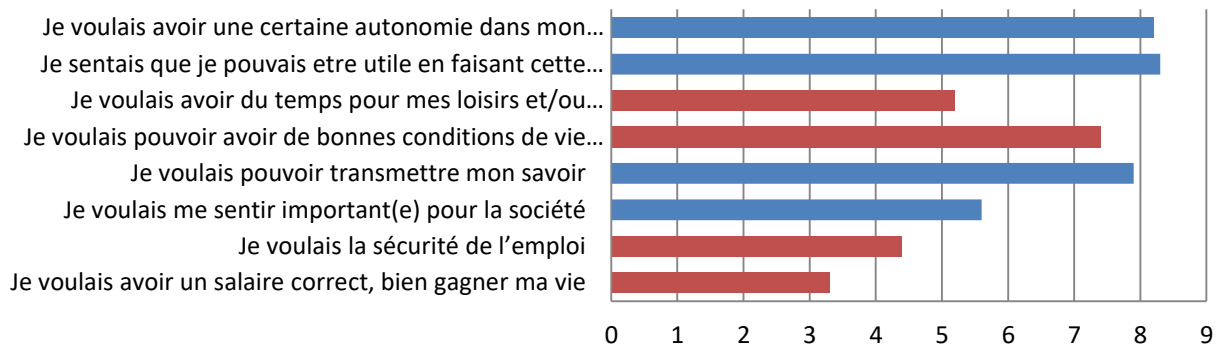
### 3) Différences entre général et technologique.

Une fois l'étude globale des données effectuée, il s'agit maintenant de voir si les réponses données par les professeurs de discipline générale et ceux de technologique.

- *Choix initial de devenir professeur*

#### Combien chacun des éléments suivants a influencé votre choix de devenir professeur ?

##### Technologique :



##### Général :



Sur cette question, on remarque quelques différences entre les professeurs enseignants des matières générales et des matières technologiques.

La plus criante est que les professeurs de technologique ont très supérieurement noté l'item « je voulais avoir de bonnes conditions de vie » par rapport aux professeurs de général. A l'inverse, les professeurs de général ont davantage insisté sur la sécurité de l'emploi. Pour les autres items, les tendances entre les deux groupes sont globalement similaires.

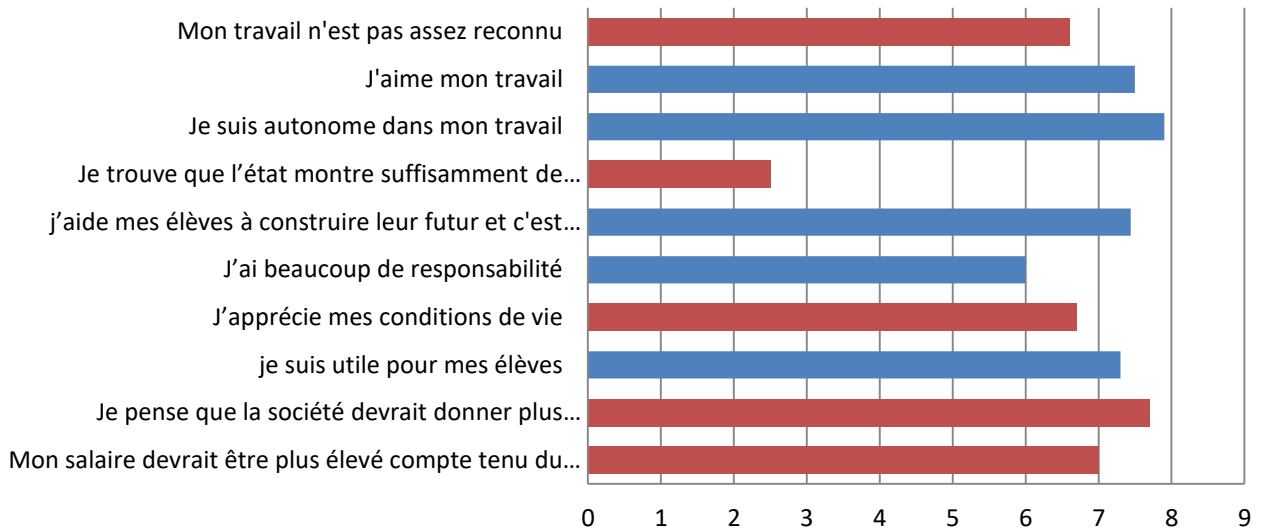
En moyenne, les items extrinsèques ont été notés 5 sur 9 pour le général tout comme le technologique. Par contre les items intrinsèques ont été notés en moyenne 7,5 dans les réponses des professeurs de technologique contre 6,8 seulement pour les professeurs de général.



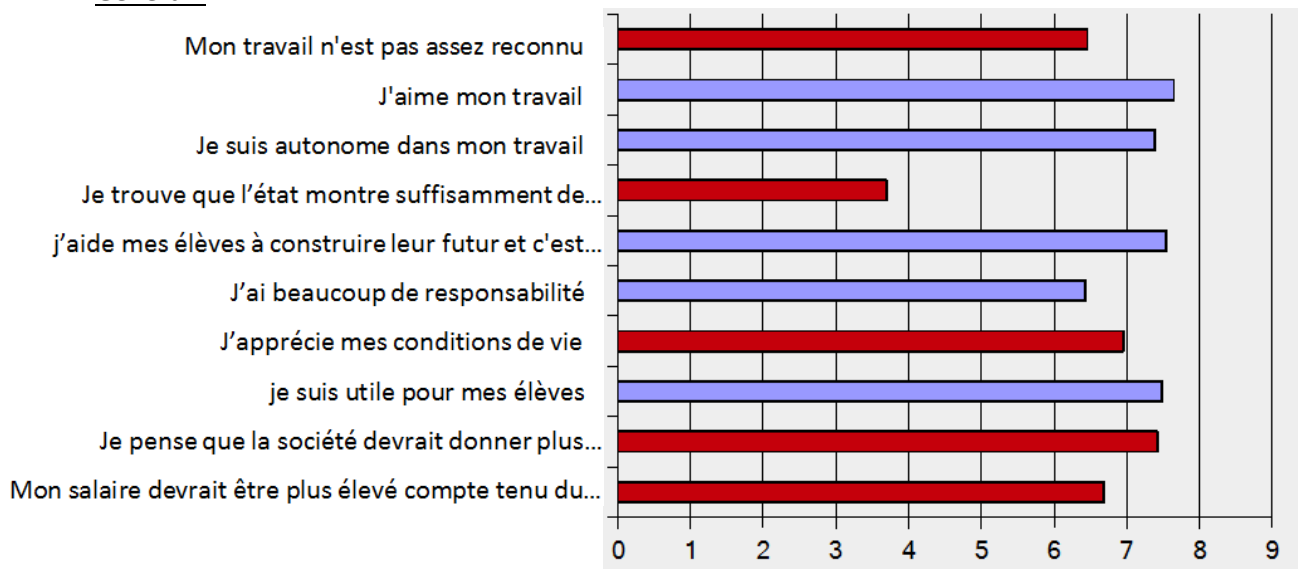
- *Satisfaction de sa situation professionnelle*

**Combien chacun des éléments suivant correspondent à votre situation aujourd'hui ?**

**Technologique :**



**Général :**



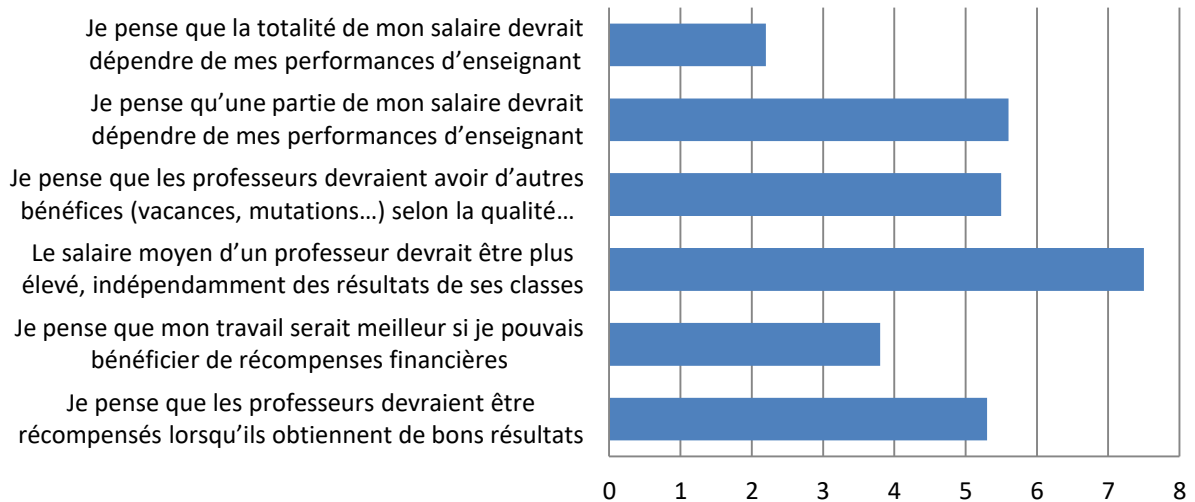
Pour cette question, j'ai pu constater peu de différences entre les deux panels. La principale différence qui me semble importante de souligner concerne l'item « Je trouve que l'Etat montre suffisamment de reconnaissance vis-à-vis de ma profession ». En effet sur cet item, les professeurs de technologiques ont attribué un score moins important, montrant ainsi qu'ils ressentent potentiellement moins de reconnaissance.

En moyenne, les 5 items intrinsèques ont été notés en moyenne 7,2 dans les réponses des professeurs de technologique contre 7,3 pour les professeurs de général. De la même manière, les 5 items extrinsèques ont été notés en moyenne 6,1 dans les réponses des professeurs de technologique et le score est quasiment identique pour les professeurs de général (6,2). On voit donc ici aussi une quasi-égalité entre nos deux panels.

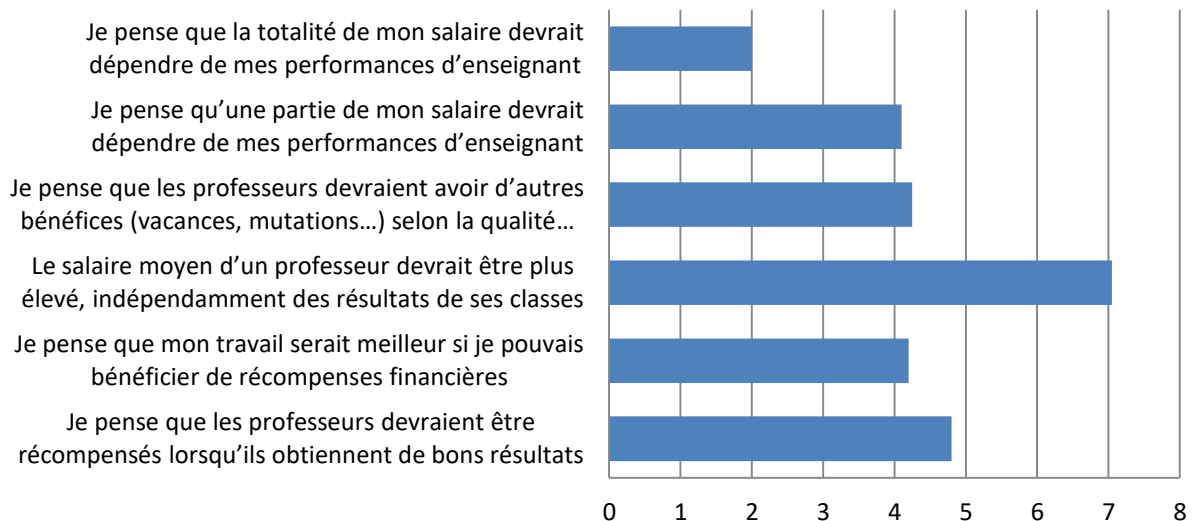
- **Aspect normatif : que devrions-nous faire ?**

**Aspect normatif :  
Que devrions-nous faire ?**

**Technologique :**



**Général :**



Sur cette dernière question, la tendance entre les deux groupes est relativement similaire. Les deux principales conclusions précédemment définies restent valables : une augmentation du salaire des professeurs indépendamment de leur performance est plébiscitée et un salaire corrélé à la performance rejetée par les deux groupes.

Cependant, en moyenne, les professeurs de technologique ont davantage plébiscité le fait qu'une partie de leur rémunération puisse dépendre de leur performance. Ils ont aussi notamment davantage validé l'idée de récompenses.

## V. Conclusion et recommandations

### Conclusion à partir des données

Dans l'analyse globale, on a bien retrouvé les résultats attendus, dans le panel total on retrouve bien une orientation plutôt intrinsèque des professeurs, et une forte réticence à voir l'instauration de mécanisme tel que le salaire à la performance dans leur formation. Cela, dans ce secteur, aurait sûrement un effet contre-productif sur la motivation des professeurs.

Dans la comparaison entre les deux panels (général et technologique) on remarque pour les deux les mêmes tendances globales évoquées dans le paragraphe précédent, avec néanmoins des différences « d'intensité ». En effet les professeurs du panel « technologique » semble encore plus fortement opposé aux récompenses monétaires et ressentir davantage un manque de reconnaissance envers leur travail.

Cependant, une des limites principales de ce papier est l'étude de ce qu'est la « performance » dans le cas d'enseignants du second degré. La plupart des études sur le sujet ayant été faite post-bac, la mesure de performance provient alors de système de notation des professeurs mais aussi d'éléments concret comme le nombre de publication (pour les enseignants-chercheurs).

La seconde limite tient à l'échantillonnage, évidemment pas suffisamment large pour tenir lieux de preuve. Néanmoins, cela permet de dégager des tendances.

### Le bilan mitigé de la mise en place d'une rémunération à la performance

Les premiers bilans empiriques font état d'un échec relatif de l'instauration d'une rémunération au mérite dans le secteur public. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cela. Le principal élément de réponse est le manque de prise en compte des motivations intrinsèques dans le mode de rémunération à la performance. Or, ces dernières impactent d'autant plus sur le comportement des agents de la fonction publique en raison des spécificités de la mission de service public. Les agents retirent une satisfaction importante de l'exercice de leur métier qui contribue à l'utilité sociale : enseigner, soigner, protéger, etc.

De plus, les incitations extrinsèques peuvent aller à l'encontre des motivations intrinsèques. Cela s'explique par un accroissement du stress et de la pression qui pèsent sur les agents, la peur de l'échec. Aussi, contrairement à l'agent, le principal connaît la difficulté de la tâche à réaliser ex ante. L'agent peut alors interpréter la motivation extrinsèque comme une indication sur la difficulté de la tâche ou son niveau de performance. Cela peut être désincitatif. On parle de jeu de miroir (*glass looking effect*). Il peut donc y avoir un effet d'éviction de la motivation intrinsèque par la motivation extrinsèque (*crowding out*).

Enfin, les mécanismes d'évaluation des performances sont lourdement critiqués. Ils ne sont pas suffisamment individualisés et sont donc jugés inefficaces et inéquitables. Geneviève Fioraso, ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, a annoncé début juillet un moratoire sur l'évaluation des enseignants-chercheurs par le Conseil National des Universités. Les modalités d'évaluation prévues par le décret Pécresse n'étaient pas jugées acceptables.

### Les recommandations quant à l'augmentation des motivations dans la fonction publique

Il serait souhaitable de combiner les motivations extrinsèques et intrinsèques dans le secteur public de manière à améliorer son efficacité productive. Plusieurs solutions sont envisagées. Il faudrait parvenir à objectiver les procédures d'évaluation de la performance de manière à aboutir à un système de récompense équitable. La confiance des agents dans le mécanisme d'évaluation de la performance influe sur leur motivation. Pour améliorer l'équité de la grille de récompenses, on peut mettre en place des objectifs individuels, valorisant le progrès et l'effort plutôt que le résultat. Il

s'agit de prendre en compte les spécificités individuelles et donc de rejeter une norme universelle de résultat.

De plus, on peut agir sur l'estime de soi de l'individu afin de développer ses motivations intrinsèques. L'agent doit satisfaire un besoin d'autonomie et un sentiment de compétence (Deci et Ryan, 1985). Le principal peut alors élargir et enrichir les tâches qu'il confie à l'agent. Il s'agit d'une stratégie d'*ego boosting*.

Enfin, on observe généralement un impact négatif de la rémunération à la performance sur le travail d'équipe lié à la compétition entre les agents. Afin de lutter contre cet effet, il est nécessaire d'instaurer des mesures spécifiques. On peut mettre en place des méthodes de management plus participatives ou encore des primes d'intéressement collectif de manière à récompenser l'effort collectif. De telles mesures sont à l'étude en France depuis 2009.

Les mutations du secteur public imposent de nouvelles mesures en termes de motivations. En effet, le mode de rémunération à la performance n'est actuellement pas efficace mais peut être amélioré en prenant en compte les spécificités du secteur. D'après une enquête IFOP pour Les Echos datée de novembre 2008, « 84% des fonctionnaires sont favorables à ce que leur évolution de carrière prenne davantage en compte leur performance » mais seuls 49% sont favorables à ce qu'une partie de leur rémunération dépende de leur performance. Cela souligne des réticences à l'introduction d'une certaine logique de marché au sein de la fonction publique.

## **ANNEXE 1 : formulaire de consentement**

Vous allez compléter un sondage d'environ 10 minutes, concernant vos motivations dans votre travail.

### **Confidentialité :**

Vos réponses resteront totalement confidentielles, l'identité des répondants est inconnue, seule quelques données démographiques sont demandées pour les besoins de l'étude mais ne seront dans aucun autre cadre utilisées.

De plus, les résultats de l'étude ne seront utilisés que dans le cadre de cette recherche.

### **Contact:**

Si vous avez des questions ou commentaires sur ce sondage, vous pouvez me contacter à l'adresse mail suivante [mathilde.laporte@ens-cachan.fr](mailto:mathilde.laporte@ens-cachan.fr).

En remplissant ce sondage, vous acceptez de fait de faire partie de cette étude, avec le droit évidemment de vous retirer à tout moment.

## ANNEXE 2 : sondage

### Données démographiques

Q : De quel sexe êtes-vous ?

- Homme
- femme

Q : Dans quelle tranche d'âge vous situez vous ?

- 18-24 ans
- 25-34 ans
- 35-44 ans
- 45-54 ans
- 55-64 ans
- 65 ans et plus

Depuis combien de temps enseignez-vous ?

- 1 an
- 2-5 ans
- 6-15 ans
- 16-25 ans
- 26 ans et plus

### variables influençant le choix de cette profession

- Sur une échelle allant de 1 à 10 ( 10 représentant l'adhésion la plus forte), indiquez combien chacun éléments suivants à influencer votre choix initial (ie : de devenir professeur)

Je voulais avoir un salaire correct, bien gagner ma vie

Je voulais la sécurité de l'emploi

Je voulais me sentir important(e) pour la société

Je voulais pouvoir transmettre mon savoir

Je voulais pouvoir avoir de bonnes conditions de vie familiale

Je voulais avoir du temps pour mes loisirs et/ou pouvoir partir en vacances

Je sentais que je pouvais être utile en faisant cette profession

Je voulais avoir une certaine autonomie dans mon travail

### Part III: Niveau de satisfaction aujourd'hui

- Sur une échelle allant de 1 à 10 (10 représentant l'adhésion la plus forte) Veuillez indiquer si les affirmations ci-dessous représentent votre satisfaction aujourd'hui.

- Mon salaire devrait être plus élevé compte tenu du travail que je fais.
- Je pense que la société devrait donner plus d'importance à ma profession
- je suis utile pour mes élèves
- J'apprécie mes conditions de vie
- J'ai beaucoup de responsabilité
- j'aide mes élèves à construire leur futur et c'est gratifiant

- Je trouve que l'état montre suffisamment de reconnaissance vis-à-vis de ma profession
- Je suis autonome dans mon travail
- J'aime mon travail
- Mon travail n'est pas assez reconnu

### Aspect Normatif: ameliorations possibles

- Sur une échelle allant de 1 à 10 (10 représentant l'adhésion la plus forte) Veuillez indiquer si les affirmations ci-dessous représentent votre perception aujourd'hui.
  - Je pense que les professeurs devraient être récompensés lorsqu'ils obtiennent de bons résultats
  - Je pense que mon travail serait meilleur si je pouvais bénéficier de récompenses financières
  - Le salaire moyen d'un professeur devrait être plus élevé, indépendamment des résultats de ses classes
  - Je pense que les professeurs devraient avoir d'autres bénéfices (vacances, mutations...) selon la qualité de leur enseignement
  - Je pense qu'une partie de mon salaire devrait dépendre de mes performances d'enseignant
  - Je pense que la totalité de mon salaire devrait dépendre de mes performances d'enseignant

## Bibliographie

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological bulletin*, 125(6), 627.
- Forest, V. (2008). Rémunération au mérite et motivation au travail: perspectives théoriques et empiriques pour la fonction publique française. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, 74(2), 345-359.
- Meyer, L. H., & Evans, I. M. (2003). Motivating the professoriate: Why sticks and carrots are only for donkeys. *Higher Education Management and Policy*, 15, 151-168.
- Nicholls, J. G. (1984). Conceptions of ability and achievement motivation. *Research on motivation in education*, 1, 39-73.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Malgrange, P., Rullière, J. L., & Villeval, M. C. (2004). L'économie des ressources humaines: pouvoir et limites des incitations. *Economie & prévision*, (3), 1-15.