

Facteurs de la motivation et de la vocation des enseignants de la langue française

Sobota, Andrea

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:184966>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-22**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)



Sveučilište u Zadru

Odjel za francuske i frankofonske studije

Sveučilišni diplomski studij francuski jezik i književnost; smjer: nastavnički (dvopredmetni)

Andrea Sobota

**Facteurs de la motivation et de la vocation des
enseignants de la langue française**

Diplomski rad

Zadar, 2023.

Sveučilište u Zadru

Odjel za francuske i frankofonske studije

Sveučilišni diplomski studij francuski jezik i književnost; smjer: nastavnički (dvopredmetni)

Facteurs de la motivation et de la vocation des enseignants de
la langue française

Diplomski rad

Studentica:

Andrea Sobota

Mentorica:

dr. sc. Magali Ruet

Komentor:

doc. dr. sc. Tomislav Frleta

Zadar, 2023.



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Andrea Sobota**, ovime izjavljujem da je moj **diplomski rad** pod naslovom **Facteurs de la motivation et de la vocation des enseignants de la langue française** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, rujan 2023.

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	4
2. RÉFLEXIONS SUR LE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS	6
3. THÉORIE DE LA MOTIVATION	8
3.1. QU'EST-CE QUE LA MOTIVATION ?.....	8
3.2. CYCLE DE LA MOTIVATION	12
3.3. BESOINS ET LEURS TYPES	13
3.4. IMPORTANCE DE L'ENVIRONNEMENT POUR L'INDIVIDU	15
3.5. MOTIVATION INTRINSÈQUE.....	17
3.6. MOTIVATION EXTRINSÈQUE.....	18
3.7. MOTIVATION DANS LE CADRE DE L'ÉDUCATION	18
4. THÉORIE DE LA VOCATION	21
4.1. QU'EST-CE QUE C'EST LA VOCATION ?.....	21
4.2. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET CONTENTEMENT AU TRAVAIL.....	23
4.2.1. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	24
4.2.2. CONTENTEMENT AU TRAVAIL.....	26
4.3. PROFESSION DES ENSEIGNANTS – LEURS RÔLES ET LEUR ENGAGEMENT	27
4.3.1. LES RÔLES DES ENSEIGNANTS	27
4.3.2. EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE ET ENGAGEMENT	28
4.3.3. FORMATION CONTINUE	30
4.3.4. MOTIVATION DES FUTURS PROFESSEURS	31
5. RECHERCHE SUR LES FACTEURS DE LA MOTIVATION ET DE LA VOCATION DES PROFESSEURS DE LANGUE FRANÇAISE	34
5.1. OBJECTIF, HYPOTHÈSES, PROCÉDURE DE RECHERCHE	34
5.2. RÉSULTATS DE RECHERCHE.....	35
5.2.1. QUELLE EST L'IMPORTANCE DES FACTEURS INTRINSÈQUES ?.....	35

5.2.2. QUELLE EST L'IMPORTANCE DES FACTEURS EXTRINSÈQUES ?	36
5.2.3. COMMENT LES PROFESSUEURS RÉFLÉCHISSENT SUR LA MOTIVATION ET LA VOCATION	37
5.2.4. FACTEURS DE LA VOCATION.....	38
5.2.5. L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	39
5.2.6. QUELQUES RÉFLEXIONS DES PROFESSEURS SUR LEUR MÉTIER	40
5.3. SYNTHÈSE DE RECHERCHE	43
6. CONCLUSION	45
7. SAŽETAK.....	47
8. RÉSUMÉ.....	48
9. SUMMARY	49
10. BIBLIOGRAPHIE.....	50

1. INTRODUCTION

Tout d'abord, je voudrais commencer ce sujet avec un proverbe de Maxime Gorki : « Quand le travail est un plaisir, la vie est belle. Mais quand il nous est imposé, la vie est un esclavage ». C'est une pensée profonde qui incite à réfléchir à ce qui motive une personne à travailler. De plus, cela nous amène à nous demander si le travail est une satisfaction intérieure ou un besoin existentiel. Puisque chaque individu est différent – il a des attitudes, des pensées, des émotions, des raisons diverses – c'est difficile de répondre à cette question. Il existe différentes raisons qui poussent les gens à agir, y compris le travail qu'ils font. Par conséquent, ce mémoire de Master est consacré à la motivation et à la vocation des enseignants de langue française.

Alors, le but de ce mémoire de Master est de donner un aperçu des facteurs qui influencent la motivation des enseignants de langue française et, aussi, leur vocation – leur choix de profession. Ce but sera mis en œuvre par le prochain plan : à travers une partie théorique et une recherche menée auprès de vingt et un enseignants de français de Zadar et de Koprivnica, il sera expliqué quels sont facteurs principaux de la motivation des enseignants. En ce qui concerne la partie théorique, nous allons d'abord donner un aperçu de certaines réflexions sur le travail des enseignants, et ensuite nous allons préciser ce que sont la motivation et la vocation. Nous expliquerons également certains des concepts les plus importants liés à ces deux termes. Ensuite, pour des raisons de recherche, nous parlerons de développement professionnel et de contentement au travail, et puis de la profession des enseignants, c'est-à-dire de leur rôle et de leur engagement. Pour ce qui est de la partie relative à la recherche, nous allons d'abord expliquer comment la recherche a été menée, puis nous allons citer des études similaires qui nous ont aidés à concevoir cette recherche. En outre, nous allons donner les hypothèses que nous voulons confirmer ou infirmer par la recherche. Nous présenterons les résultats de la recherche, et à la fin, nous ferons une petite synthèse sur nos hypothèses du début - si nous les avons confirmées ou infirmées.

Quant à la motivation, nous allons traiter de la motivation intrinsèque et extrinsèque, et de plus, du besoin d'auto-actualisation. Toutefois, le concept de la motivation est très complexe à définir. En résumant toutes les explications du concept de la motivation données dans plusieurs sources citées plus loin dans ce mémoire de Master, nous pouvons dire que la motivation est un ensemble de raisons qui conduisent à une certaine activité humaine utile. En outre, il existe différents types de motivation, mais, comme nous l'avons marqué dans un paragraphe précédent, ce mémoire de Master met en évidence la motivation intrinsèque et extrinsèque, et

aussi, l'auto-actualisation, c'est-à-dire la réalisation de toutes (ou presque toutes) ses propres raisons et besoins.

Puisque, la motivation est indéniablement essentielle à l'éducation et qu'elle a une grande importance pour la réussite des enseignants et de leurs élèves, nous allons nous occuper des diverses raisons des enseignants de la langue française – de leur vision du travail avec les élèves et/ou les étudiants, de leurs conditions de travail et de leur volonté de progresser, etc. En effet, il est indispensable que l'enseignant soit motivé d'une certaine manière, sinon les élèves ne seront pas motivés à participer et ils ne seront pas intéressés par l'apprentissage. Quant au proverbe au début, nous voyons que nous devons aimer notre travail, nous y consacrer avec plaisir pour que nous soyons satisfaits et que notre travail soit vraiment de qualité. Par contre, si nous ne sommes pas satisfaits de notre travail et si nous ne le faisons pas avec amour, le travail deviendra pour nous une obligation, pas un plaisir. Alors, à travers notre recherche, nous allons le vérifier si c'est le cas ou non pour les enseignants.

Pour cette raison, je voudrais continuer ce sujet avec quelques paragraphes de réflexions sur le travail des enseignants en général afin que nous puissions mieux interpréter le travail, la motivation et la vocation des enseignants de la langue française.

2. RÉFLEXIONS SUR LE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Tout d'abord, je voudrais commencer ce sujet avec quelques réflexions du livre de Mile Silov *Kakav učitelj, takva škola : mudre izreke o odgoju i obrazovanju*¹ (2002). Quand j'ai lu ce livre, j'ai trouvé plusieurs proverbes intéressants et un petit essai de Ivan Aralica qui m'a fait réfléchir (l'essai : *Uz svjetski dan učitelja, 5. listopada*²). Donc, cet essai est écrit à l'occasion de la Journée mondiale des enseignants et traite du souvenir des élèves et leurs professeurs. Aralica dit que les enseignants se souviennent mal de tous leurs apprenants, mais que les apprenants mémorisent toujours tous leurs enseignants, qu'ils soient bons ou mauvais. Cependant, il dit que les enseignants se souviennent toujours des apprenants qui sont les plus mauvais et faibles. De plus, ces apprenants peuvent rendre la vie dure à leurs professeurs et les mener au désespoir. Pourtant, les bons apprenants sont la raison pour laquelle être enseignant en vaut la peine et, comme dit Aralica, il ne doit se rappeler que d'eux (Silov, 2002 : 237-238).

En lisant ce livre, j'ai trouvé plusieurs proverbes qui m'ont intriguée. Ils sont consacrés à la vocation et à la motivation des enseignants. Je vais en citer quelques-uns pour introduire notre sujet. D'abord un proverbe latin « Paedagogus nascitur, non fit. » c'est-à-dire que l'éducateur naît, il ne devient pas (Silov, 2002 : 79). Ce proverbe donne à réfléchir à la vocation pour l'enseignement. Nous pouvons nous demander si c'est vrai qu'il faut être né pour un certain métier, dans notre cas, pour être enseignant ou enseignante. De plus, cela mène à la conclusion que le métier d'enseignant³ peut être compris comme une vocation exceptionnelle. Nous allons essayer de répondre à cette question par la recherche menée dont nous parlerons plus tard.

Ensuite, j'en ai cherché quelques-uns qui parlent de ce que les enseignants devraient être : „les enseignants doivent être patients, raisonnables, s'adapter au niveau de l'apprenant“ Saint Jean Bosco (Silov, 2002 : 78), „rien n'est intéressant si tu n'es pas intéressé“ John Marks Templeton (Silov, 2002 : 110), „par l'enseignement, nous apprenons⁴“ (proverbe latin : “Docendo dicimus“) (Silov, 2002 : 123), „trois choses émeuvent l'homme : l'honneur, l'utilité, la passion⁵“ (proverbe latin : "Tria hominem movent: honor, utilitas, voluptas“) (Silov, 2002 : 191). Alors, nous pouvons voir d'autres exemples qui disent que les enseignants doivent aimer leur travail, qu'ils doivent être motivés et passionnés par leur travail c'est-à-dire l'enseignement. Il faut qu'ils se motivent eux-mêmes et leurs élèves aussi. Donc, il est inévitable

¹ La traduction en français est 'Tel professeur, telle école : proverbes de l'éducation et de la formation'.

² La traduction en français est 'En plus de la Journée mondiale des enseignants, le 5 octobre'.

³ Le terme 'enseignant' est utilisé pour les deux sexes sauf indication contraire.

d'être motivé pour motiver les autres. Nous allons également examiner toutes ces pensées par la recherche plus tard.

Pour résumer ces pensées de ce livre de Silov, je vais juste ajouter quelques proverbes sur l'apprentissage tout au long de la vie et sur l'environnement stimulant. Ernst Feuchtersleben dit que le résultat le plus important de toute éducation est de se connaître soi-même (Silov, 2002 : 37). Puis, « ne pas avancer, c'est reculer⁶» proverbe latin (Silov, 2002 : 114), « tu devrais apprendre tant que tu vis. » Sénèque (Silov, 2002 : 120). Selon ces réflexions nous pouvons voir que les enseignants doivent s'éduquer en permanence. Alors, il est nécessaire que les enseignants améliorent et perfectionnent constamment leurs connaissances et leurs compétences afin d'être compétents pour leur travail. Plus tard nous allons voir dans les résultats de l'enquête ce que les enseignants pensent de cela. De plus, il y a un proverbe d'Euripide qui entoure cette introduction dans notre sujet : « L'homme est ce qu'est la société dans laquelle il évolue. » Euripide (Silov, 2002 : 195). Donc, nous voyons que la société joue un rôle important dans le développement de l'individu. Au travail, c'est toujours le cas de l'environnement positif ou négatif qui nous entoure.

Par la suite, nous allons donner une révision de la théorie qui concerne notre sujet, alors, la plupart des théories sur la motivation en général et la motivation des enseignants. Puis, nous allons traiter un peu de la vocation des enseignants.

⁶ La traduction en latin est : "Non progredi est regredi." (Silov, 2002: 114).

3. THÉORIE DE LA MOTIVATION

Dans les chapitres suivants, nous allons donner une synthèse de la théorie de la motivation en général et dans le contexte scolaire.

3.1. QU'EST-CE QUE LA MOTIVATION ?

En premier lieu, il faut souligner que le concept de motivation est vraiment difficile à définir et sans aucun doute complexe à expliquer. Pour cette raison, nous allons mentionner et analyser des théories diverses de plusieurs auteurs qui traitent de la motivation dans un contexte général et pédagogique, c'est-à-dire scolaire.

Premièrement, il est nécessaire d'expliquer l'étymologie du terme 'motivation'. Ce mot vient du verbe latin *movere*⁷ qui signifie 'conduire, pousser, démarrer'. Le terme 'motivation' est étroitement lié au terme 'motif' qui provient également du mot latin *motivus*⁸ qui signifie 'qui sert à démarrer' (HJP, consulté le 6 juin 2023).

Avant de donner une définition de la motivation, demandons-nous ce que cela pourrait être. Reeve au début de son livre *Compréhension de la motivation et des émotions* pose quelques questions comme : pourquoi un comportement commence ou s'arrête, pourquoi nous sommes dirigés vers un objectif et pas vers d'autres, comment un certain comportement est maintenu pendant un certain temps et pourquoi il change éventuellement de direction, etc. (Reeve, 2010 : 5). Alors, nous pouvons concentrer notre réflexion sur ce qui nous pousse ou ne nous pousse pas dans notre vie quotidienne à faire ou à ne pas faire certaines choses. Logiquement, nous pouvons dire que chacun de nous a certaines raisons dans sa vie qui le poussent à agir d'une certaine manière et qui conduisent ce comportement à un certain but. De plus, Grgin dit que

les motifs sont les initiateurs de l'activité humaine intentionnelle (Grgin, 2004 : 161). En outre, Beck affirme que la motivation est une notion théorique qui explique pourquoi les gens (ou les animaux) choisissent une certaine façon de se comporter dans certaines circonstances (Beck, 2003 : 4-5). Or, nous voyons que tous les faits mentionnés se réfèrent au choix d'un certain comportement sous l'influence de certains motifs et de préférences personnelles. En outre, Beck le confirme en précisant que la notion de motivation implique de s'engager dans des activités dont on attend un certain résultat positif et souhaitable et d'éviter les activités qui peuvent conduire à des résultats désagréables ou aversifs (Beck, 2003 : 5). D'ailleurs, Rheinberg propose des faits similaires. Il dit que sous le terme 'motivation', nous pouvons⁷ Forme de dictionnaire latine : *moveo*, 2., *movi*, *motum*.

⁸ Forme de dictionnaire latine: *motivus*, 3. *adi*. c'est-à-dire *motivus*, *motiva*, *motivum adi*.

désigner un individu qui a son propre objectif et un individu qui est engagé dans quelque chose dont peu, ou presque rien, ne peut le détourner et, en même temps, il essaie de le faire au mieux de ses capacités (Rheinberg, 2004 : 13). Nous voyons que la motivation est principalement décrite comme le choix de réagir d'une certaine manière pour mener à un but désirable. Donc, nous pouvons dire qu'elle est une sorte de désir ou de volonté.

La motivation n'est pas constante, elle change avec le temps. En fonction de la motivation, le comportement de l'individu change aussi, ce qui peut être observé à travers l'effort qu'il met dans son travail pour atteindre son objectif. Bien que nous ayons tous les mêmes besoins, comme par exemple le besoin d'amour, de compagnie, de nourriture, de repos, de sécurité financière etc., la motivation est différente pour chaque personne. Certaines raisons sont plus fortes chez une personne, alors que ces mêmes raisons sont plus faibles chez quelqu'un autre. Nous pouvons dire que dans une situation donnée, certaines personnes peuvent être très impliquées, tandis que d'autres peuvent être totalement indifférentes et passives. Donc, tout dépend de la mesure dans laquelle l'individu se soucie de la réalisation de certaines raisons dans une situation donnée (Reeve, 2010 : 5).

Dans son œuvre, Reeve mentionne que la direction des impulsions provient de l'énergie de l'individu et de son propre environnement. Aussi, il fait un petit schéma (nous allons en parler dans le chapitre suivant – chapitre 3.2.) où nous pouvons voir que la motivation dépend de raisons/facteurs internes d'un individu et des événements externes. Des événements externes sont déterminés comme des incitations environnementales. D'autre part, des facteurs internes sont déterminés comme les besoins, les connaissances et les émotions (Reeve, 2010 : 6-7). Alors, nous pouvons remarquer qu'il y a plus de facteurs internes qui peuvent influencer la motivation que des événements externes. Chacun de ces trois facteurs internes - les besoins, les connaissances et les émotions – peut être un sujet pour lui-même, donc, quand nous allons traiter de facteurs internes, nous allons préciser quels sont ces facteurs/besoins. D'ailleurs, Beck dit que « les stimulus environnementaux aident à diriger et à guider l'organisme dans une certaine direction » mais il mentionne que « l'acte biologiquement adapté se compose de la séquence suivante : besoin interne - instinct - activité - but – satisfaction » (Beck, 2003 : 25). Nous remarquons que l'accent est mis sur les besoins intérieurs qui motivent une action. Ainsi, nous nous apercevons encore une fois que les motivations internes de l'individu sont les initiatrices d'une activité et les événements environnementaux dirigent cette activité dans une certaine direction. Par ailleurs, Rheinberg ajoute qu'en langage courant, la motivation se réfère à une seule quantité qui peut varier en intensité, mais que la notion de motivation peut faire référence à des caractéristiques qualitativement différentes du comportement et de l'expérience

(Rheinberg, 2004 : 13). Alors, il veut dire, comme nous l'avons vu dans des paragraphes précédents, que la motivation n'est pas constante c'est-à-dire qu'elle change et varie avec le temps, et, aussi, qu'elle est liée au comportement de l'individu c'est-à-dire de ses raisons intérieures et à l'environnement qui entoure l'individu. Notamment, il dit que la motivation comme terme ne se réfère pas à une perception et à un comportement strictement définis, mais il met l'accent sur cette abstraction même du concept de motivation (Rheinberg, 2004 : 15).

En outre, Reeve traite de divers sujets dans l'étude de la motivation. Il note huit sujets : la motivation profite à l'adaptation ; les motifs dirigent l'attention ; les raisons ont changé avec le temps et influencent le cours du comportement ; il existe différents types de motivation ; la motivation inclut les tendances à s'approcher et à éviter ; l'étude de la motivation révèle ce que les gens veulent ; pour se développer, la motivation a besoin de conditions favorables ; une bonne théorie (de la motivation) est la plus pratique (Reeve, 2010 : 10-11). Pour mieux comprendre la motivation, nous allons expliquer chacun de ces huit sujets. Premièrement, Reeve dit que la motivation profite à l'adaptation. Il souligne que les personnes les plus motivées s'adaptent mieux et progressent plus que les personnes moins motivées. Lorsque la motivation faiblit, il est plus difficile pour un individu de s'adapter aux exigences de l'environnement. En même temps, le sentiment d'impuissance augmente et la capacité de l'individu à supporter les défis de la vie diminue (Reeve, 2010 : 11). Puis, sous le sujet 'les raisons dirigent l'attention' Reeve remarque que les motifs attirent l'attention sur la sélection de certaines réactions et qu'ils influencent le déroulement de certaines activités et le comportement de l'individu (Reeve, 2010 : 12). Le troisième sujet traite de l'opinion selon laquelle la motivation est un processus dynamique en évolution constante. Ainsi, la motivation n'est en rien statique, elle augmente et diminue en fonction de l'état intérieur de l'individu et de son environnement. De plus, les gens ont de nombreuses raisons différentes en même temps, comme Reeve le dit, ce qui est extrêmement important pour l'adaptation individuelle étant donné que les tendances et les situations sont elles-mêmes très complexes. Reeve note que la raison la plus forte, a également la plus grande influence sur le comportement. Cependant, ce motif peut être remplacé par un autre motif qui devient plus dominant et plus influent sur la direction du comportement actuel en raison d'une combinaison de circonstances (Reeve, 2010 : 13).

D'ailleurs, le quatrième sujet (les différents types de motivation) parle de la motivation comme d'un concept unique dont la caractéristique la plus importante est le niveau d'intensité des raisons. En regardant de ce point de vue, la question qui se pose est : quel est le niveau de la motivation et comment varie-t-elle d'un niveau très bas à un niveau extrêmement élevé ? Par conséquent, nous pouvons encore une fois dire que les êtres humains sont complexes sur le plan de la motivation et que dans la pratique - travail, école, collège, sport, etc. - il est important de faire attention à la manière de renforcer la motivation (Reeve, 2010 : 14). Pour le cinquième sujet (la motivation inclut les tendances à s'approcher et à éviter), Reeve dit que de manière générale, les gens pensent qu'il vaut mieux être motivé que démotivé (Reeve, 2010 : 14) et il déclare que cette pensée soulève la question la plus importante de la motivation : comment se motiver soi-même et d'autres personnes pour un travail meilleur et plus productif. C'est pourquoi Reeve dit que la motivation est l'état dans lequel les gens veulent atteindre eux-mêmes et les autres (Reeve, 2010 : 14). Il ajoute aussi que les états de motivation nous préparent vraiment à profiter des possibilités environnementales et à améliorer nos vies (Reeve, 2010 : 14). Par ailleurs, le sixième sujet dit que l'étude de la motivation révèle ce que les gens souhaitent. Pour cette raison, il existe de nombreuses théories de la motivation qui identifient des tendances communes aux êtres humains et des tendances qui sont communes aux gens de différentes cultures. En particulier, Reeve dit que les théories de la motivation révèlent également des motifs appris à travers notre propre expérience (Reeve, 2010 : 15). Alors, nous voyons que les théories sur les différents types de motivation sont nombreuses et nous y reviendrons donc un peu plus tard dans le chapitre suivant. Par la suite, le septième sujet traite du fait que le développement de la motivation a besoin de conditions favorables. Donc, Reeve dit que la motivation d'une personne est indissociable du contexte social dans lequel elle se trouve (Reeve, 2010 : 16). Bien sûr, il s'ensuit que plus le contexte social est favorable, plus la motivation est forte et les besoins et les efforts individuels sont plus nombreux et de meilleure qualité. Pour que la motivation de l'individu se développe de la manière souhaitée, il est nécessaire qu'il ait un environnement productif, stimulant, adapté à ses intérêts et à ses besoins et sans stress (Reeve, 2010 : 16). Le dernier c'est-à-dire le huitième sujet dit que rien n'est aussi pratique qu'une bonne théorie. Selon Reeve, « la théorie fait référence à un ensemble de variables (par exemple, l'auto-efficacité, les objectifs, l'effort) et des relations supposées qui existent entre ces variables (par exemple, de fortes croyances en l'auto-efficacité encouragent les gens à se fixer des objectifs ; une fois fixés, les objectifs soutiennent l'investissement d'effort dans une activité) » (Reeve, 2010 : 18). Il ajoute aussi que les théories fournissent un cadre conceptuel pour interpréter les

comportements observés et les problèmes avec des réponses et des solutions satisfaisantes (Reeve, 2010 : 19).

3.2. CYCLE DE LA MOTIVATION

Pour parler de théories de la motivation, nous devons expliquer les phases de la motivation. Grgin dit que dans chaque situation de motivation, il est possible de distinguer trois phases liées : la raison, le comportement instrumental, l'objectif (Grgin, 2004 : 161). Donc, nous voyons qu'il faut d'abord une raison spécifique qui est causée par un besoin, un désir, un intérêt, etc. Puis, après l'apparition d'une raison, une certaine activité qui suit, elle conduira à l'exécution, c'est-à-dire la satisfaction de ce besoin - nous appelons cette activité le comportement instrumental. Ensuite, il vient la troisième étape - l'objectif. L'objectif met fin à la phase de comportement instrumental et il peut s'agir d'un objet (nourriture, vêtement, voiture, etc.), d'une situation (sommeil, voyage, etc.) ou d'une activité (jeu, travail, etc.) (Grgin, 2004 : 162). Dans son œuvre, Grgin décrit tout cela à travers une représentation schématique du cycle de motivation – 'le motif,' 'le comportement instrumental', 'l'objectif'. Ils sont positionnés dans un cercle - une flèche pleine mène du motif au comportement instrumental, c'est le même cas entre le comportement instrumental et l'objectif, mais il y a une flèche en pointillé entre l'objectif et le motif. Comme nous l'avons déjà dit, une situation motivationnelle nécessite une raison qui conduit à un comportement instrumental qui mène à l'objectif lui-même, mais la réalisation de l'objectif ne doit pas nécessairement conduire à une réactivation, c'est-à-dire à l'apparition du même motif. Alors, à cause de cela, il y a une flèche en pointillé entre l'objectif et le motif dans le cycle de motivation (Grgin, 2004 : 161-162). Pour faciliter l'explication, voici le schéma du cycle de la motivation selon Grgin :

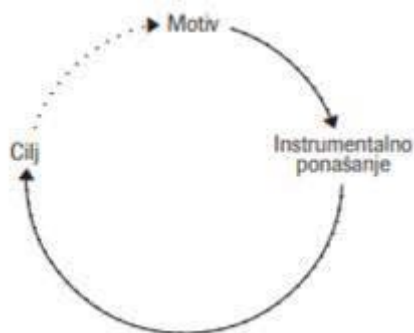


Image 1⁹

⁹ Explication des termes: motiv (croate) – raison, motivation (français), instrumentalno ponašanje (croate) – comportement instrumental (français), cilj (croate) – objectif (français).

3.3. BESOINS ET LEURS TYPES

Nous devons expliquer quelques concepts de plus, parmi lesquels sont les besoins. Alors, qu'est-ce que sont les besoins ? Reeve dit que les besoins sont des conditions internes à une personne qui sont essentielles et nécessaires à la survie, mais aussi à la croissance et au bien-être (Reeve, 2010 : 20). Donc, les besoins peuvent être psychologiques (autonomie, compétence, etc.), physiologiques (soif, faim, etc.) et sociaux (atteinte, connexion, pouvoir, etc.). En raison de nos recherches, nous traiterons principalement des besoins psychologiques et ensuite de certains besoins sociaux (Reeve, 2010 : 20).

Nous expliquons certains des besoins psychologiques et sociaux essentiels à notre recherche. D'abord, nous traitons de l'autonomie. Dans son travail, Reeve parle de la façon dont un individu, lorsqu'il décide de quelque chose, veut sentir qu'il a le choix et qu'une certaine flexibilité est possible dans la prise de cette décision. Cette possibilité de choix et de flexibilité vient de la volonté que notre comportement soit lié à nos intérêts, désirs et préférences. Il est tout à fait logique qu'un individu ne veuille pas que son comportement se démarque de ses besoins intérieurs. Bien sûr, notre comportement doit venir de nos raisons, mais en même temps notre comportement doit être soutenu par elles, nos propres raisons. Tout cela provoque chez l'individu un sentiment de liberté pour gérer son temps, son mode de vie, ses valeurs de vie, etc. Ce comportement est appelé comportement autodéterminé (en anglais : self-determined). Reeve dit qu'un comportement autodéterminé, c'est lorsque nos intérêts, nos préférences et nos désirs guident le processus de décision de démarrer ou non une activité (Reeve, 2010 : 108). Par contre, le comportement d'un individu ne peut pas et n'est pas autodéterminé lorsque quelqu'un d'autre contrôle son comportement - par exemple, une force externe influence le comportement de l'individu en le forçant à changer son comportement, ses sentiments et ses pensées d'une certaine manière, à l'opposé de ce qu'il aimerait lui-même. Donc, Reeve ajoute que l'autonomie représente la possibilité de choix lors du démarrage et du maintien d'un comportement ordonné (Reeve, 2010 : 107-108).

Nous traitons d'un autre besoin psychologique - la compétence. Alors, la compétence implique une source naturelle de motivation à rechercher les meilleurs défis et faire l'effort nécessaire pour relever ces mêmes défis. De plus, les meilleurs défis sont des défis adaptés au développement de comportement de l'individu (Reeve, 2010 : 117).

De plus, nous parlons un peu d'engagement qui est, selon Reeve, un terme qui implique l'intensité du comportement d'un individu et la qualité des émotions qu'un individu exprime lors d'une activité. En outre, si un individu est vraiment engagé dans ce qu'il fait, il

montrera une très grande quantité d'effort, d'attention, d'émotions positives, de participation verbale (Reeve, 2010 : 126-127).

Par ailleurs, nous mentionnons l'atteinte. Alors, Beck définit le besoin d'accomplissement comme le désir ou la tendance à 'surmonter' les obstacles, en imposant la volonté et comme un effort pour réaliser quelque chose qui est difficile, aussi bien et aussi vite que possible (Beck, 2003 : 344). D'autre part, Reeve dit que l'atteinte est l'effort d'accomplissement et le désir d'atteindre un certain niveau d'excellence (Reeve, 2010 : 173). Cependant, il souligne le problème de la compréhension des normes d'excellence. Par exemple, parfois, les normes d'excellence peuvent être des déclencheurs de certains comportements et les individus peuvent y diriger leur attention, tandis que les normes peuvent également conduire à des émotions négatives comme l'anxiété, de sorte que l'individu réagit avec des émotions et un comportement d'évitement (Reeve, 2010 : 173). Donc, lorsque les normes conduisent à des émotions négatives, nous pouvons dire que l'individu ressent un autre type de besoin, qui est le besoin d'évitement.

De plus, selon la théorie des besoins de Maslow, l'individu doit d'abord satisfaire ses besoins biologiques pour pouvoir satisfaire ses besoins psychologiques. Il a décrit sa théorie des besoins en cinq niveaux : les besoins physiologiques (la faim, la soif), le besoin de sécurité et de protection, le besoin d'amour et d'appartenance, le besoin de satisfaction personnelle (succès, reconnaissance, réputation) et le besoin d'auto-réalisation c'est-à-dire d'auto-actualisation. Maslow décrit l'auto-actualisation comme la réalisation de ses potentiels les plus élevés. Cependant, il ajoute également que peu de gens atteignent ce niveau le plus élevé – l'auto-réalisation. Comme raisons pour cela, il cite la préoccupation excessive pour des besoins inférieurs comme la réussite et la reconnaissance (Beck, 2003 : 392). D'autre part, Reeve dit que l'auto-actualisation est un processus dans lequel la volonté innée de se développer supprime la peur, la défensive et la dépendance vis-à-vis des autres. En outre, il dit aussi que c'est le processus qui implique la réalisation presque complète des talents et du potentiel de l'individu. Chez l'individu ce processus s'accompagne d'une autorégulation, d'un travail créatif audacieux et d'évaluations réalistes. Alors, l'autonomie implique un niveau dans lequel un individu abandonne la dépendance à l'égard d'autres personnes et elle progresse vers une autorégulation indépendante (Reeve, 2010 : 423). L'auto-actualisation soulève également la question de la conception de « soi-même » qui est très important en termes de besoin et de motivation. En particulier, la conception de « soi-même » implique le besoin d'approbation, d'acceptation et d'amour. Reeve déclare que le besoin de relations positives est extrêmement important pour un

individu car cela le rend sensible aux informations qu'il reçoit de son environnement. En effet, les critiques et les louanges qu'un individu reçoit de l'environnement peuvent affecter son impression de lui-même (Reeve, 2010 : 429).

De même, nous mentionnons un autre besoin psychologique, qui est le besoin de cognition. Selon Beck, ce besoin fait référence aux différentes tendances des individus à penser et à apprécier la recherche et l'apprentissage de tout ce qui les entoure. Ces différences de préférences et d'intérêts sont cruciales pour choisir le métier qu'un individu va faire, pour choisir comment il va passer son temps libre, comment il va gérer sa vie, etc. (Beck, 2003 : 345).

Pour la fin de ce chapitre, nous mentionnons les quasi-besoins. En effet, quand un individu accepte les valeurs de son entourage comme si elles étaient les siennes, il devient plus qu'une simple adhésion sociale. Cependant, il y a ce que l'on appelle les "quasi-besoins" qui sont le résultat du besoin de l'individu d'une certaine quantité d'approbation sociale. Ainsi, l'évaluation de soi en fonction des valeurs sociales conduit l'individu à un processus de recherche de soi ou à un processus de tentative d'authentification (en anglais, ce processus est appelé 'validation seeking'. Dans le cas où l'approbation d'un individu par d'autres personnes est une condition préalable pour satisfaire un besoin et une condition préalable pour se sentir bien, alors remplir les conditions d'autres personnes et respecter leurs valeurs est ce qui conduit à la réalisation du désir de confirmation. D'autre part, si un individu ne remplit pas les conditions d'un autre, il est probable que l'individu ressente alors un manque de qualité et valeurs personnelles (Reeve, 2010 : 435).

De plus, contrairement aux individus qui aspirent à la reconnaissance, les individus qui aspirent au développement et au progrès basent leurs actions sur l'amélioration et la réalisation de leurs potentiels personnels (Reeve, 2010 : 436). C'est pourquoi nous allons essayer de voir plus loin dans les résultats de notre recherche à quel point il est important pour les enseignants d'être approuvés et acceptés par leurs collègues et, aussi, par leurs élèves. Aussi, dans son œuvre, Reeve déclare qu'un sens du but, de la valeur et de l'efficacité dans l'environnement de l'individu contribue à donner un sens à sa vie (Reeve, 2010 : 443).

3.4. IMPORTANCE DE L'ENVIRONNEMENT POUR L'INDIVIDU

En outre, nous avons déjà mentionné que la motivation ne peut être séparée de la société car elle est ancrée dans le contexte social. Reeve indique que le cerveau est le moyen par lequel nous créons les états de motivation et d'émotion dont nous avons besoin pour nous adapter de manière optimale au monde physique et mental qui nous entoure (Reeve, 2010 : 67). Donc, nous répétons ce que nous avons déjà mentionné, nos raisons intérieures, nos sentiments, nos

pensées nous motivent à l'intérieur et nous conduisent à nos comportements. Cependant, parfois nous ne sommes pas conscients de ce qui nous motive, c'est-à-dire, nous ne sommes pas conscients de notre base de motivation. Une des preuves est que certains de nos comportements sont impulsifs et motivés par des raisons qui ne nous sont pas tout à fait claires. Le fait, que nous n'en sommes pas conscients et que nous ne pouvons pas les reconnaître, ne signifie pas qu'ils n'existent pas, mais plutôt que les motifs ont leurs propres caractéristiques qu'ils diffèrent selon la disponibilité de la conscience de l'individu et le rapport verbal. De plus, les gens sont souvent capables d'énumérer leurs motivations et d'expliquer leurs réactions (Reeve, 2010 : 68).

Une autre preuve que la motivation ne peut être séparée de la société est le fait qu'un individu s'engage dans l'environnement en tant que reflet de lui-même et de son concept de soi et en raison du désir d'une interaction efficace avec son environnement. Parfois l'environnement soutient l'individu et ses ressources et ainsi l'accepte, tandis que parfois il arrive que l'environnement ignore l'individu et ses valeurs, donc, ce peut gêner l'individu dans ses actions. Reeve a décrit tout cela à travers le schéma de la relation entre l'individu et l'environnement. Il décrit l'individu à travers ses besoins psychologiques tels que l'autonomie, la compétence et la connexion et à travers ses intérêts, ses préférences et ses valeurs. Toutes ces caractéristiques d'un individu sont influencées par les caractéristiques de l'environnement. Sous les caractéristiques de l'environnement, Reeve énumère les activités intéressantes, les défis, les commentaires, les choix, les incitations et les récompenses (Reeve, 2010 : 107). Pour décrire l'environnement, il énumère également les relations et les influences socioculturelles : règles, interdictions, aspirations au bien-être, priorités, objectifs, rôles, relations interpersonnelles (Reeve, 2010 : 107). Par conséquent, un individu avec ses caractéristiques, motivé par certaines raisons/causes, s'engage dans son environnement, et son environnement l'accepte ou le rejette en ce qui concerne ses caractéristiques, ses relations et ses influences. L'individu, par son engagement dans son environnement, veut influencer les caractéristiques de l'environnement avec ses propres caractéristiques, mais si l'environnement ne veut pas l'accepter, l'individu ne pourra pas le faire. En même temps, l'environnement, avec ses règles, ses interdictions, ses incitations et ses réactions, influence l'individu lui-même et ses motivations et ses sentiments. Donc, nous pouvons dire que l'environnement et l'individu sont interdépendants, notamment en raison de leurs caractéristiques et de leurs valeurs (Reeve, 2010 : 107).

L'interdépendance peut être confirmée par la citation de Reeve qui est tirée de Rogers (1995) et que les relations interpersonnelles deviennent constructives et utiles lorsque, par contact avec

une autre personne, une personne devient plus mature, plus ouverte à l'expérience et mieux intégrée (Reeve, 2010 : 438). Nous voyons donc l'impact réel de l'environnement sur l'individu, c'est-à-dire les gens les uns sur les autres. Ce type de réflexion conduit aussi au terme « altruisme », également appelée comportement prosocial. Alors, le comportement prosocial implique un comportement qui vise le bien-être d'autres personnes, sans aucun gain manifeste pour l'individu lui-même (Reeve, 2010 : 310). Ainsi, le comportement prosocial peut être atteint lorsque l'individu s'engage dans l'environnement avec son propre « moi » et le désir d'interagir avec d'autres personnes. Il doit aussi être accepté par l'environnement qui lui permet d'agir, et il agit pour le bien d'autres, et non pour le sien.

3.5. MOTIVATION INTRINSÈQUE

Dans les deux prochains chapitres, nous nous concentrons sur les deux types de motivation les plus connues : intrinsèque et extrinsèque. Donc, dans cette recherche, nous traitons de ces deux types de motivation et nous y ajoutons l'auto-réalisation, c'est-à-dire l'auto-actualisation, dont nous avons parlé un peu plus haut (voir le chapitre 3.3.).

Tout d'abord, il faut expliquer le terme intrinsèque (en anglais : intrinsic). Il vient du mot latin *intrinsicus*¹¹ qui signifie ce qui vient ou agit de l'intérieur, interne, essentiel, inhérent, réel (HJP, consulté le 13 juin 2023).

Nous comparons plusieurs définitions de ce type de motivation. Selon Rheinberg, la motivation intrinsèque implique que la personne agit sur la base de ses propres pulsions. Par conséquent, l'individu est motivé par lui-même et son comportement se produit à cause de lui-même (Rheinberg, 2004 : 129). Reeve dit que la motivation intrinsèque est la tendance innée d'un individu à poursuivre ses propres intérêts. En même temps, l'individu exerce ses capacités, alors, ce qui lui permet de relever des défis et de les surmonter. Ainsi, le comportement résultant de la motivation intrinsèque se produit spontanément et il n'est la cause d'aucune raison externe. Donc, un tel comportement découle de besoins psychologiques (internes), de la curiosité personnelle et de la volonté au progrès. La motivation intrinsèque découle d'un sentiment de compétence et d'autodétermination au cours d'une activité. Alors, la motivation intrinsèque se produit en raison des besoins psychologiques de l'individu (Reeve, 2010 :137). De plus, Beck décrit la motivation intrinsèque comme un intérêt pour le travail et le désir d'un individu de se concentrer et d'assumer une certaine responsabilité, et il déclare également que ce type de

¹¹ La forme du dictionnaire latin est 'intrinsicus, 3. adi.' c'est-à-dire 'intrinsicus, intrinseca, intrinsicum, adi.'

motivation encourage la capacité de l'individu à être créatif dans la résolution de divers problèmes (Beck, 2003 : 391).

3.6. MOTIVATION EXTRINSÈQUE

Comme dans le chapitre précédent, nous allons expliquer le terme. Ici, c'est le terme extrinsèque (en anglais : extrinsic). Il vient aussi du mot latin *extrinsecus*¹² qui signifie qui vient ou agit de l'extérieur, externe (HJP, consulté le 13 juin 2023).

Comme pour la motivation intrinsèque, nous comparons plusieurs définitions de la motivation extrinsèque. Selon Rheinberg, ce type de motivation implique que la personne est dirigée de l'extérieur, c'est-à-dire qu'il existe des facteurs extérieurs à l'individu lui-même qui le motivent. Ainsi, les motifs externes sont les moteurs du comportement et de l'activité de l'individu (Rheinberg, 2004 : 129). D'autre part, selon Reeve, ce type de motivation provient d'incitations environnementales telles que l'argent ou la nourriture. Avec ce type de motivation, l'individu ne se concentre pas sur le sentiment de satisfaction, mais il s'occupe activement de la cause qui l'a conduit à faire certaine activité. Selon Reeve, cette cause est séparée de l'activité. C'est pourquoi Reeve dit que la motivation extrinsèque est une raison créée par l'environnement pour initier et persister dans un comportement (Reeve, 2010 : 137). Alors, la différence par rapport à la motivation intrinsèque réside dans la source d'initiation et de direction du comportement - la motivation intrinsèque provient des besoins psychologiques de l'individu et de son sentiment de satisfaction dans une situation ou activité particulière, tandis que la motivation extrinsèque provient d'incitations et de causes qui dépendent d'un certain comportement de l'individu (Reeve, 2010 : 138). En outre, il faut ajouter que Beck suppose que les gens n'aiment pas travailler et qu'ils doivent être forcés à le faire. Il dit aussi qu'il est nécessaire de contrôler l'individu et que cela lui convient beaucoup car il ne veut pas assumer la responsabilité de l'exécution des activités et des objectifs auxquels il est forcé (Beck, 2003 : 391).

3.7. MOTIVATION DANS LE CADRE DE L'ÉDUCATION

Grgin dans son œuvre de la psychologie éducative parle de la motivation intrinsèque et extrinsèque dans le contexte de l'apprentissage et de l'enseignement. En ce qui concerne la motivation intrinsèque, il déclare que c'est ce qui conduit intérieurement à une activité et qui dynamise, dirige et détermine sa durée (Grgin, 2004 : 165). Aussi, il indique que ce type de motivation est basé sur des besoins innés et acquis, des intérêts immédiats et personnels,

¹² La forme du dictionnaire latin est 'extrinsecus, 3. adi.' c'est-à-dire 'extrinsecus, extrinseca, extrinsecum, adi.'.

des capacités, et qu'il en découle des inclinations, des attitudes et des valeurs. Ainsi, les raisons intrinsèques influencent notre expérience et nos attitudes. De plus, Grgin définit les attitudes comme des tendances (positives ou négatives) acquises de manière relativement permanente envers une situation particulière, une personne, un sujet, etc. L'importance de ce concept dans le milieu éducatif est ce qu'il affecte grandement l'individu et ses attitudes. Ainsi, les attitudes sont façonnées et/ou modifiées sous l'influence de l'environnement social et de ses pressions et expériences. Les attitudes acquises au cours de l'éducation sont très importantes car les attitudes acquises sont difficiles à changer, tant chez les jeunes que chez les adultes (Grgin, 2004 : 165-166).

Par contre, pour la motivation extrinsèque, Grgin dit qu'elle est déterminée par les conditions extérieures que l'individu cherche à atteindre par l'apprentissage et toutes les influences environnementales qui amènent l'individu à apprendre. Selon Grgin, les exemples les plus courants d'influences extérieures sont ceux des reproches (sanctions), des éloges (récompenses), de la coopération dans l'apprentissage, de la compétition, des situations conflictuelles (Grgin, 2004 : 171). En outre, Grgin explique qu'un type de motivation vraiment importante dans le cadre de l'éducation (qu'il s'agisse d'une relation étudiant - étudiant, étudiant - professeur, professeur - professeur) est la coopération, sans aucun doute essentielle pour maintenir une bonne ambiance de travail à l'école. Il dit « la coopération se présente comme une forme de comportement dans un groupe où il y a un effort et une assistance coordonnés entre les membres, dans le but d'atteindre des objectifs mutuellement divisibles » (Grgin, 2004 : 177). En même temps, il ajoute qu'il est nécessaire que l'individu accepte les objectifs du groupe comme les siens et, bien sûr, qu'il soit lui-même prêt à coopérer et à travailler en équipe. En effet, ce sont des caractéristiques indispensables du concept même de groupe (Grgin, 2004 : 177). Pour cette raison, plus tard dans les résultats de la recherche menée, nous allons nous demander si les enseignants attachent une importance à la relation de collaboration avec leurs collègues et, aussi, avec leurs élèves ou étudiants. La coopération est une influence environnementale qui affecte la motivation extrinsèque, mais si l'environnement de travail est mauvais et négatif, il est possible que la motivation intrinsèque change au sein de l'individu en raison d'un changement dans ses besoins et ses intérêts. Donc, plus tard, nous allons voir ce que des enseignants de langue française de la recherche menée pensent de la coopération et quelles sont leurs expériences avec des collègues et des élèves ou des étudiants.

D'ailleurs, selon Andrilović et Čudina - Obradović la motivation est l'engagement d'un effort pour atteindre un objectif (Andrilović, Čudina - Obradović 1996 : 149). Ils considèrent

aussi que le plus haut degré de motivation est la motivation intrinsèque grâce à la satisfaction de l'individu dans son travail. Par conséquent, ils décrivent la motivation intrinsèque comme la motivation à travailler et à persister dans ce travail en raison de la satisfaction dans cette activité, et non en raison d'avantages et/ou de récompenses. L'importance de la satisfaction d'un individu au travail influence la satisfaction des conditions de la vie et de divers besoins de l'individu - besoins biologiques, reconnaissance de l'environnement, satisfaction personnelle et, finalement, besoin de réalisation de soi (Andrilović, Čudina – Obradović, 1996 : 155, 164, 216).

D'autre part, Beck divise les raisons pour le travail et la satisfaction au travail en plusieurs catégories selon les besoins des individus. Nous les voyons dans un contexte général, mais ils peuvent également s'intégrer dans un contexte éducatif, parce que, comme nous apercevons, les enseignants peuvent aussi avoir des raisons diverses pour enseigner et pour gagner leur vie. Alors, Beck trouve que les gens sont motivés par des raisons rationnelles-économiques, sociales, auto-actualisantes ou par des motifs plus complexes dérivés de leurs capacités et de leur expérience. Les raisons rationnelles-économiques sont des raisons financières, c'est-à-dire que l'individu est prêt et motivé à travailler parce qu'il est payé pour le faire. De plus, l'individu n'est pas motivé à travailler, ni prêt à le faire, s'il s'agit d'un travail non rémunéré. Beck indique que les gens sont considérés comme 'plus achetables' étant donné qu'ils sont faciles à 'contrôler' par des salaires et diverses récompenses, c'est-à-dire des incitations financières. Puis, en ce qui concerne les raisons sociales, elles comprennent des besoins qui ne peuvent être satisfaits par le travail seul, car ceux qui travaillent sont plus attachés à leurs collègues qu'à l'entreprise ou à l'administration pour laquelle ils travaillent. Ainsi, l'importance du contact social avec les collègues est soulignée. Ensuite, les raisons auto-actualisantes concernent la motivation intrinsèque, c'est-à-dire que la motivation de l'individu vient de l'intérieur. Selon Beck, l'individu est fier de son travail et de ses progrès, mais la satisfaction, et donc la fierté, ne sont pas toujours possibles, probablement en raison de facteurs environnementaux et de dirigeants. En ce qui concerne des motifs plus complexes dérivés de leurs capacités et de leur expérience, Beck énonce la diversité des raisons, des émotions, des capacités et des expériences chez les individus. Il souligne aussi leur changement dans le temps. Les succès et les échecs d'un individu au travail, les changements des raisons et le développement des compétences affectent l'attitude de l'individu envers le travail. De même, son attitude et l'expérience acquise influencent la performance de l'individu. Tout cela contribue à la thèse que les gens sont des êtres complexes et qu'ils ont des comportements différents (Beck, 2003 : 390-391).

4. THÉORIE DE LA VOCATION

Dans les chapitres suivants, nous donnons une synthèse de la théorie de la vocation en général et dans le contexte scolaire.

4.1. QU'EST-CE QUE LA VOCATION ?

Nous commençons ce chapitre par la théorie des raisons que Pink présente dans son livre qui traite de l'envie et des raisons. Cette théorie nous aide à comprendre les raisons qui conduisent à une certaine décision professionnelle. En effet, Pink met l'accent sur l'importance de trois éléments dans les motivations - l'autonomie, l'excellence et le but. Donc, nous expliquons chacun de ces trois éléments. Le premier élément que Pink énonce est l'autonomie. Tout d'abord, il faut dire qu'autonomie n'est pas synonyme de contrôle et que ces deux termes ne doivent pas être assimilés. En fait, le contrôle favorise l'obéissance de l'individu, tandis que l'autonomie conduit à l'initiative de l'individu. Alors, l'autonomie contribue au sens des responsabilités de l'individu. Pink affirme que par rapport à l'autonomie, il est important que l'individu gère bien son temps, sinon il ne pourra pas l'atteindre. L'autonomie est très importante pour un individu étant donné qu'elle affecte les résultats et les points de vue de l'individu (Pink, 2013 : 105, 118, 125, 129). Ensuite, le deuxième élément est l'excellence, que Pink décrit comme le désir d'un individu de devenir meilleur dans une activité significative. Il note également que l'engagement envers l'excellence est un moteur très puissant dans la vie d'un individu (Pink, 2013 : 129-130). Pink dit que la poursuite de l'excellence surgit dans nos têtes, donc, l'excellence vient de notre état d'esprit, de nos considérations et de nos attitudes. Chaque individu a sa propre conception de l'excellence en raison de ses expériences de vie et de son système de valeurs (Pink, 2013 : 140). Pink décrit l'excellence comme 'douloureuse' en ce sens qu'elle exige une grande quantité d'efforts et de temps à consacrer pour obtenir le résultat souhaité. De plus, si atteindre l'excellence était une tâche facile, plus de gens suivraient le chemin de l'excellence, que ce soit dans le travail, le sport, la musique, etc. D'ailleurs, Pink décrit l'excellence comme une asymptote (une ligne droite qu'une ligne courbe approche, mais n'atteint jamais), c'est-à-dire que, dans ce cas, l'excellence est quelque chose qu'un individu approche, mais n'atteindra jamais. L'individu peut s'approcher très près de l'excellence, mais ne peut jamais la réaliser complètement. Il dit aussi que nous nous efforçons à l'excellence parce que nous ne pouvons pas l'atteindre, mais cela peut de même signifier qu'elle est source de frustration car, comme nous l'avons déjà dit, elle est totalement inaccessible (Pink, 2013 : 145-149). Le troisième élément est le but que Pink décrit comme une source d'énergie puissante que nous négligeons souvent parce qu'il se trouve dans notre

subconscient. De plus, comme Pink le souligne, c'est dans la nature humaine de chercher le but d'une activité ou d'un comportement (Pink, 2013 : 157, 168).

Nous aussi examinons une description de la décision professionnelle donnée par Andrić et Čudina - Obradović dans leur livre sur la psychologie de l'apprentissage et de l'enseignement. Ils décrivent la décision professionnelle comme un choix d'école et de profession étroitement lié à l'image de soi qui est créée en fonction des différents rôles sociaux des adultes. La décision professionnelle, c'est-à-dire le choix d'une profession, est une décision très importante pour chaque individu et pour son avenir (Andrić, Čudina – Obradović, 1996 : 216). Dans le choix d'une profession, l'individu est influencé par divers facteurs : l'attractivité de la profession, les caractéristiques personnelles, les opportunités réelles et l'opinion de son entourage tel que ses parents et ses pairs. Si l'attractivité d'une profession, ses propres caractéristiques et ses opportunités réelles ont une forte influence sur l'individu, son environnement ne peut pas le détourner de sa décision, c'est-à-dire que son environnement n'influencera pas le choix de sa profession. Mais si l'opinion de l'entourage est le plus fort de ces quatre facteurs, c'est-à-dire qu'elle a une influence puissante sur l'individu, il prendra sa décision d'emploi sur la base de l'opinion de son entourage (Andrić, Čudina – Obradović, 1996 : 224).

Par conséquent, ce que nous avons vu dans les paragraphes précédents, c'est que le choix d'une profession est le résultat de nos raisons c'est-à-dire des envies. C'est dans la nature humaine de s'efforcer de réaliser ses désirs et ses intérêts. Cependant, comme nous l'avons mentionné, si les motivations ne sont pas assez fortes, elles peuvent être supprimées par l'environnement, de sorte que l'individu prend une décision basée sur la volonté de son environnement. Donc, nous pouvons dire que dans la vie de tous les jours, nous voyons beaucoup de gens qui font leur travail avec beaucoup d'amour et de passion, ce qui nous amène à penser qu'ils ont choisi leur travail en fonction de leurs intérêts et de leurs raisons. Cependant, il y a aussi des gens qui ne font pas leur travail par amour et par intérêt, mais pour d'autres raisons qui découlent de leur environnement. Il peut s'agir de l'opinion de l'entourage de l'individu, comme nous l'avons vu dans le paragraphe précédent, mais il peut aussi s'agir de raisons économiques qui ont empêché l'individu d'acquérir une certaine formation professionnelle, ou aussi, de choisir une profession mieux rémunérée, un travail qui est moins attrayant pour l'individu, mais qui lui offre de meilleures opportunités de vie. Ainsi, nous voyons qu'aucune théorie n'est tout à fait universelle et que chaque décision professionnelle d'un individu est unique compte tenu de ses raisons et de ses possibilités. De plus, nous pouvons

confirmer une fois de plus la complexité du comportement des individus. Bien sûr, on peut appliquer tout cela au métier d'enseignant. Tous les professeurs n'ont pas choisi leur profession en fonction de leurs propres motivations, mais pour d'autres raisons, telles que la stabilité du poste, le salaire, la flexibilité du temps de travail, etc. La situation est différente pour chaque professeur - des motifs différents apparaissent. Nous allons le voir également dans les résultats de la recherche. Pour terminer ce chapitre, nous soulignons deux réflexions de William Glasser. Ils parlent de l'importance d'être un enseignant de qualité et motivant - l'enseignant influence les élèves par son travail, et donc aussi l'école où il travaille, c'est-à-dire, être un bon professeur est peut-être le métier le plus difficile dans notre société et les enseignants qui réussissent systématiquement à mettre leurs élèves au travail de qualité réussissent sans doute le métier le plus difficile au monde (Glasser, 2004 : 23). Il est important que l'enseignant soit motivé à travailler pour qu'il puisse intéresser les étudiants. À cet égard, l'auto-motivation - la capacité d'un individu à se motiver - est vraiment importante. Comme exemple, nous pouvons citer la réalisation de petites réussites quotidiennes dans lesquelles l'individu trouve la motivation pour continuer au même rythme. Reeve ne considère pas l'auto-motivation comme un événement distinct, mais comme une entreprise de développement qu'un individu entreprend au cours de sa vie afin de se renforcer dans les difficultés et les défis de la vie (Reeve, 2010 : 453). En outre, Reeve déclare que ceux qui motivent les autres se concentrent de manière productive sur la qualité des relations qu'ils établissent avec ceux qu'ils cherchent à motiver (Reeve, 2010 : 455). C'est pourquoi nous pouvons dire que l'enseignement est vraiment un métier qui nécessite une vocation, car un enseignant qui ne peut pas se motiver lui-même aura du mal à transmettre l'intérêt et l'enthousiasme à ses élèves ou à ses étudiants, et leur manque d'intérêt nuira à la qualité du processus d'enseignement.

4.2. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET CONTENTEMENT AU TRAVAIL

Comme nous avons déjà dit, le contentement au travail et la réussite d'un individu jouent un rôle important dans sa vie - influençant sa satisfaction de la vie, son estime de soi et sa réalisation. Un individu n'atteindrait pas aussi facilement le succès et la satisfaction au travail si son choix d'emploi n'était pas de sa propre volonté et s'il ne se développait pas suffisamment professionnellement au fil du temps. Toutes ces notions sont basées sur certains motifs qui ont stimulé le développement des événements. C'est pourquoi nous allons consacrer les prochains chapitres au développement professionnel et au contentement au travail.

4.2.1. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le développement professionnel est un processus qui s'étend sur presque toute la vie. Andrilović et Čudina - Obradović le décrivent comme un processus qui dure de l'âge préscolaire jusqu'à la retraite et au cours duquel il y a beaucoup de changements dans la perception en général et dans la perception de soi. Il y a aussi des changements dans la motivation de l'individu, et tout cela affecte le développement de l'idée que l'individu a de son rôle professionnel. Ils affirment également que la maturité professionnelle ne s'obtient pas par le choix d'une profession, mais qu'elle est le résultat d'un processus continu de développement dans lequel diverses décisions sont prises et diverses activités sont entreprises dans le but de progresser. Par conséquent, le choix d'une profession n'est qu'une des décisions prises au cours du développement professionnel. Bien sûr, il est possible que, au cours de son développement professionnel, le travailleur reçoive des formations complémentaires - qu'il s'agisse d'une spécialisation pour un métier existant ou d'une requalification, c'est-à-dire pour un nouveau métier. En outre, Andrilović et Čudina-Obradović considèrent que le processus de maturation professionnelle est en fait l'harmonisation de sa propre conception de soi avec ses idées sur les rôles professionnels et leurs exigences (Andrilović, Čudina – Obradović, 1996 : 216 – 218). Ainsi, en ce qui concerne le développement professionnel, ces deux auteurs soulignent l'importance de la compréhension de ses propres qualités, de la connaissance des tâches de travail et des conditions sociales générales pour réussir dans le processus de maturation professionnelle. En outre, ils pensent que plus nous sommes capables d'évaluer correctement ces trois éléments, plus nous avons de maturité professionnelle et plus nous prenons de décisions professionnelles (Andrilović, Čudina – Obradović, 1996 : 224).

Par ailleurs, la motivation est incontestablement essentielle à l'ensemble du processus de développement professionnel. Comme Reeve le dit, les besoins créent des états de motivation en nous-mêmes, et donc, le besoin de développement professionnel influence notre motivation (Reeve, 2010 : 136). Puisque nous avons déjà beaucoup parlé de ce qui motive les gens de l'intérieur, nous brièvement nous intéressons à l'environnement et à ce qui peut influencer la motivation et le comportement d'un individu au quotidien. Ainsi, ce qui contribue à un développement professionnel de qualité, c'est un environnement et une humeur favorables chez un individu qui peut gérer sa motivation immédiatement ou à court terme. Bien fonctionner dans un environnement donné et une bonne communication avec d'autres personnes de l'environnement sont incontestablement importants pour maintenir la motivation. Bien qu'il s'agisse de facteurs extrinsèques, ces facteurs sont également capables d'altérer temporairement

l'humeur d'un individu intrinsèquement motivé car, bien sûr, comme nous l'avons déjà dit, la motivation n'est pas une constante, mais elle varie dans une certaine période en raison de certaines situations - soit en raison de facteurs externes ou internes. En ce qui concerne l'environnement, Reeve affirme que les environnements qui favorisent l'autonomie ont un effet encourageant sur les gens. Les gens sont alors encouragés à fixer leurs propres objectifs, à orienter leur propre comportement et à résoudre leurs propres problèmes et à réaliser leurs propres intérêts et valeurs. Ainsi, lorsque l'environnement soutient l'individu dans son autonomie, cela augmente la motivation intrinsèque de l'individu car cela éveille en lui la curiosité et aussi le désir de défis (Reeve, 2010 : 110). Nous pouvons dire que les facteurs externes peuvent avoir une influence indirecte sur la motivation intrinsèque d'un individu - c'est-à-dire qu'un individu n'est pas toujours conscient que certains facteurs externes tels que l'environnement de travail influencent lui-même et sa motivation intrinsèque. Tout cela se produit au quotidien avec l'influence de facteurs extérieurs sur l'humeur de l'individu et sur le changement de ses attitudes et de ses expériences. Lorsque l'influence sur l'individu est positive, nous pouvons parler d'optimisme que Reeve décrit comme « une attitude positive ou une bonne humeur associée à ce qu'une personne s'attend à voir se produire dans un avenir proche » (Reeve, 2010 : 443). D'ailleurs, dans son livre *Motivation*, Beck mentionne que de nombreuses études ont montré que les individus de meilleure humeur sont plus enclins à aider que ceux de moins bonne humeur. Il explique également que cela se produit parce que les individus de bonne humeur qui aident les autres ont la possibilité de maintenir la bonne humeur qu'ils ont. Ainsi, les individus de bonne humeur dans un certain environnement de travail seront plus disposés à aider leurs collègues et à travailler avec eux, ce qui contribue à la création d'un collectif de qualité et d'une bonne atmosphère de travail. Bien sûr, Beck explique que les individus qui sont de mauvaise humeur ne sont pas nécessairement démotivés puisque l'humeur est un état actuel. Par conséquent, cela ne signifie pas que les individus de mauvaise humeur ne sont pas prêts à travailler et/ou à aider dans leur collectif. En fait, ces individus peuvent changer leur état c'est-à-dire leur humeur pour le mieux, par la force de leur volonté. Beck note qu'un tel comportement s'explique comme 'renouvellement de l'humeur', c'est-à-dire qu'aider et/ou travailler avec les autres peut contribuer à une humeur plus neutre ou positive (Beck, 2003 : 307). Reeve mentionne également que la communication avec les autres aide l'individu à déterminer les causes de son mauvais comportement ou de sa mauvaise humeur. Cela s'applique également à son manque de motivation ou à une moins bonne exécution d'une tâche spécifique (Reeve, 2010 : 112). Pour n'importe quel aspect de la vie, il est essentiel qu'un individu montre des signes de croissance et de motivation, et cela s'applique particulièrement à notre sujet, c'est-

à-dire l'aspect professionnel. En effet, les motifs nous donnent de l'énergie pour une action ultérieure, ce qui est indispensable à tout progrès (Reeve, 2010 : 456).

Dans le cadre de tout cela, il est également nécessaire de mentionner la partie mentionnée par Rheinberg - l'hésitation. En effet, l'hésitation n'est pas un manque de motivation, mais un manque de volonté individuelle. Bien que l'individu ait tout jugé et planifié avec motivation, il est nécessaire d'initier et de réaliser son plan. Ainsi, nous pouvons dire que la volonté, avec les raisons, joue un rôle très important dans la motivation d'un individu. De plus, Rheinberg déclare que la volonté est aussi nécessaire pour initier la réalisation de plans et pour surmonter la peur ou la répugnance d'une activité (Rheinberg, 2004 : 150). Ainsi, comme nous avons vu dans ce chapitre, pour le processus de développement professionnel, il existe un certain nombre de facteurs qui sont essentiels à sa réalisation. Comme nous l'avons dit plus haut, la volonté, les motivations externes et/ou internes et l'environnement sont nécessaires à un développement professionnel de qualité. Bien sûr, grâce à la recherche, nous allons voir ce que les professeurs de français pensent à ce sujet et comment ils gèrent les différents facteurs qui influencent leur motivation et leur développement professionnel.

4.2.2. CONTENTEMENT AU TRAVAIL

Beck indique que le contentement au travail peut être décrit comme une réaction émotionnelle, c'est-à-dire l'attitude de l'employé envers son travail. Cette réaction émotionnelle ou attitude peut varier de positive à négative. Puisqu'un emploi particulier a plusieurs caractéristiques que l'individu peut aimer plus ou moins, le contentement professionnel est l'ensemble des attitudes à l'égard de toutes ces caractéristiques d'un emploi particulier. L'employé crée sa propre attitude à l'égard de toutes les composantes du travail - qu'elles soient bonnes ou mauvaises - et le contentement au travail peut être défini comme élevé ou comme faible. Beck remarque également que les travailleurs heureux ne sont pas nécessairement toujours de bons travailleurs. En effet, le contentement au travail et l'efficacité ou la réussite d'un employé ne doivent pas nécessairement être fortement liés. Alors, l'individu peut avoir un rendement médiocre, mais il peut éprouver un grand contentement au travail. Mais aussi, l'efficacité peut être élevée, mais le contentement général de l'individu peut être inférieur à ce qu'il s'attendait ou faible - peut-être en raison des conditions de travail, du salaire, etc. Bien sûr, les récompenses jouent un rôle important dans tout cela, ce qui, pour une meilleure efficacité de la motivation, devraient être plus liées au travail lui-même. Les récompenses peuvent influencer à la fois la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque - cela dépend s'il s'agit d'éloges, de reconnaissance ou d'argent. Beck indique également que pour le contentement au

travail est très important ce que l'on appelle l'instrumentalisme du travail, c'est-à-dire la capacité de l'employé à réaliser ce qu'il attend du travail. Cela inclut la sécurité, la réputation, l'argent, la flexibilité du temps de travail, l'emplacement du lieu de travail, l'autonomie au travail, etc. (Beck, 2003 : 396-399). Nous avons exploré la plupart de ces éléments dans la recherche dont nous allons parler plus tard.

En outre, nous avons déjà parlé des sujets de motivation dont Reeve parle. Dans un de ses sujets, il explique que la motivation doit avoir des conditions de soutien pour pouvoir se développer. Dans le cadre de cela, nous pouvons dire que lorsque la présence de conditions favorables et le développement de la motivation augmentent, le contentement au travail peut également augmenter. Reeve déclare que l'augmentation de la satisfaction au travail conduit également à une plus grande productivité et à une plus grande confiance entre les travailleurs, ainsi qu'à une réduction du stress. Dans le contexte scolaire, cela conduit à un climat de classe plus agréable et plus favorable, à une prise en compte des besoins et des intérêts des élèves, à une meilleure communication entre élèves et enseignants (Reeve, 2010 : 16). Comme pour le sujet du développement professionnel, nous allons voir dans les résultats de la recherche ce que les enseignants de la langue française pensent de la satisfaction de leur travail et aussi quels sont les facteurs les plus importants pour qu'ils soient satisfaits de leur emploi.

4.3. PROFESSION DES ENSEIGNANTS – LEURS RÔLES ET LEUR ENGAGEMENT

D'ailleurs, Glasser explique que le métier d'enseignant est difficile parce qu'il n'existe pas de justice entre le rendement et le salaire des enseignants. Il ajoute également que l'enseignement ne sera jamais un travail bien rémunéré, mais que le salaire bas le rend inutilement difficile (Glasser, 2004 : 27). Donc, avant de présenter les résultats de la recherche, nous allons parler des rôles des enseignants, de leur engagement et de leur progression vers une éducation permanente.

4.3.1. LES RÔLES DES ENSEIGNANTS

Ceux qui enseignent ont divers rôles qui sont tout aussi essentiels à la réussite de leur travail. Grgin (2004 : 189) énumère alors certains des rôles comme source et transmetteur d'informations, organisateur, régulateur de l'apprentissage, c'est-à-dire d'enseignement. Bien sûr, les rôles des professeurs sont variés et ils dépendent de la situation dans la classe. Le travail de l'enseignant n'est pas seulement de transmettre des connaissances et de les vérifier, l'enseignant est une personne qui gère le processus d'enseignement et ses élèves. Notamment, comme Glasser l'affirme, les étudiants reconnaissent rapidement un professeur qui travaille à

leur profit et qui ne cherche pas à satisfaire son besoin de pouvoir mais qui fait tout pour les protéger en tant qu'élèves et leur enseigner à la fois des matières scolaires et des situations de la vie (Glasser, 2004 : 53). Il en résulte, bien sûr, le concept d'apprentissage tout au long de la vie (ou formation continue ; en anglais *lifelong education*), qui comprend tous les types d'éducation - formel¹³, informel¹⁴ et non formel¹⁵. Tout ce processus enseigne à l'individu comment apprendre et le prépare à la vie c'est-à-dire divers situations de la vie et à ce qu'on appelle l'auto-éducation, c'est-à-dire le travail sur soi-même. Alors, le concept de la formation continue est opposé à la formation traditionnelle, dans laquelle la plus grande importance est dirigée à l'acquisition d'un grand nombre de faits et à leur évaluation. En outre, l'autorité de l'enseignant repose sur les connaissances et ses utilisations, tandis que dans l'éducation continue l'attention est centrée sur la relation 'enseignant-élève'. Puisque le but de l'éducation permanente est de préparer l'individu à la vie et de l'inciter à progresser constamment, sa relation avec celui qui lui transmet le savoir et le guide dans sa progression est vraiment importante. Ainsi, l'enseignant a une forte influence sur le comportement de son élève - sur sa pensée et ses attitudes, et donc sur sa motivation pour le travail et le progrès. Par conséquent, nous pouvons ajouter un autre rôle du professeur - il est également un motivateur. Comme Radeka le souligne dans son article, le professeur, en tant que motivateur, donne de la stabilité aux bases de la poursuite de l'apprentissage chez l'enfant (Radeka, 2007 : 283-285).

Andrilović et Čudina-Obradović énumèrent des rôles similaires de l'enseignant à ceux de Grgin – l'enseignant est la source de l'information, il indique ce qu'il faut apprendre et où il se trouve et comment le maîtriser, et il donne de temps en temps à l'élève des informations de retour sur sa progression (Andrilović, Čudina-Obradović, 1996 : 95).

4.3.2. EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE ET ENGAGEMENT

Dans son article, Alev (2022) parle de la motivation et de l'engagement professionnels des enseignants et de leur impact sur l'efficacité professionnelle. Il déclare que l'efficacité et la motivation sont essentielles pour améliorer la performance des enseignants et, en même temps, leur engagement. Il ajoute également que l'engagement contribue à la préparation mentale du

¹³ L'éducation formelle est liée à l'enfance et à la jeunesse et à la formation dans des institutions formalisées, et se termine par un document public de connaissances acquises (Radeka, 2007 : 283).

¹⁴ L'éducation informelle implique un apprentissage spontané et naturel qui est très important dans le concept de formation continue en raison des changements continus de l'individu et du développement de ses capacités d'apprentissage qui est basé sur apprendre à apprendre (Radeka, 2007 : 284).

¹⁵ L'éducation non formelle implique des situations de vie qui ont une valeur éducative c'est-à-dire des situations quotidiennes en dehors des institutions éducatives sans preuve publique de l'éducation acquise (Radeka, 2007 : 283-284).

côté émotionnel et de la motivation pour leur carrière. De plus, l'efficacité est l'évaluation de la réalisation des objectifs éducatifs qui, bien sûr, implique toutes leurs connaissances et compétences. Alev croit que l'efficacité professionnelle augmente avec la croyance de l'individu en ses capacités à accomplir ses tâches plus facilement et avec succès. En outre, l'efficacité professionnelle nécessite un apprentissage continu et implique des connaissances et des compétences liées à la profession et divers efforts pour améliorer ses activités. En ce qui concerne l'efficacité d'un enseignant, elle est souvent liée à la réussite de ses élèves et elle est décrite comme la conviction d'un enseignant quant à la réussite de ses élèves dans la réalisation de certains objectifs. Par ailleurs, l'engagement professionnel est décrit comme un lien entre la personne et le travail et comme un lien émotionnel, physique et cognitif avec les collègues et les élèves. L'engagement est aussi défini comme l'exécution d'une tâche avec un niveau élevé d'énergie, de capacité à résoudre des problèmes, de préparation mentale et de volonté véritable. Alev ajoute que c'est aussi l'attitude de l'individu envers le travail qu'il accomplit. Dans le même temps, l'individu, selon son rôle, reçoit certaines tâches qu'il est censé accomplir. Bien sûr, pour développer l'engagement, il faut se concentrer sur le travail qui est fait, ce qui aide également à surmonter les difficultés. Pareillement, l'engagement peut être décrit comme une sorte de fierté de la profession, un sentiment de supériorité de cette profession sur les autres - dans ce cas, il s'agirait d'un sentiment de plus grande valeur de la profession d'enseignant par rapport aux autres professions (Alev, 2022 : 1070-1073).

Dans le contexte scolaire, les directeurs d'école jouent un rôle important pour soutenir et encourager l'engagement des enseignants. Šimić (2010), dans son article sur rôles des directeurs d'école dans la motivation des enseignants, affirme que les directeurs d'école ont des fonctions de gestion et de direction et que leur tâche la plus importante est d'encourager les autres, c'est-à-dire leurs collègues, à développer diverses capacités. Les directeurs sont des éléments très importants de l'environnement de travail des professeurs, il est donc indispensable qu'ils aient une approche collégiale envers les professeurs les autres membres du personnel de l'école, et ne les traitent pas comme une sorte de patron. Les dirigeants doivent donc connaître leur collectif et ses caractéristiques afin de pouvoir appliquer les différentes théories de motivation qu'ils doivent également bien connaître. L'efficacité d'un employé ne dépend pas de ses capacités, mais de sa motivation et c'est pourquoi il est nécessaire de construire un bon système de motivation au sein du collectif. Même si la motivation est un concept complexe et que certaines raisons très stimulantes sur une personne peuvent être complètement contre-productives sur une autre, il est très important que les directeurs essaient d'améliorer certains des éléments les plus fondamentaux qui affectent le

travail des professeurs. Parmi ces éléments, Šimić inclut la vision générale de l'école, le climat et la culture scolaires, le développement professionnel, les éloges et la reconnaissance ou les sanctions et les punitions, et le salaire. Quant à la vision de l'école, il est important qu'elle soit réaliste et attrayante, et non abstraite. Puisque la vision de l'école est étroitement liée à la motivation des enseignants, il est important que toute l'équipe (tant le directeur que les professeurs) coopère à son égard. Par conséquent, on peut dire que la relation du directeur devrait être une relation mentorale. En outre, Šimić (2010) indique que les directeurs sont les principaux créateurs du climat et de la culture scolaires. Ces deux éléments sont essentiels pour accroître la motivation, tant des enseignants que des élèves, et contribuent en même temps à une meilleure collaboration avec les parents et à leur plus grande confiance dans l'école et le système scolaire. Aussi, comme on peut le voir sur la liste des éléments de motivation, l'auteur place le salaire juste en bas de la liste des éléments de motivation, donc on peut dire que l'argent n'est pas le plus grand facteur de la motivation (Matijević Šimić, 2010 : 228-237). Tous ces éléments mentionnés et leur importance ont été examinés dans la recherche dont nous allons présenter les résultats prochainement.

4.3.3. FORMATION CONTINUE

La formation continue, qui s'apparente à une éducation tout au long de la vie, joue un rôle essentiel dans l'engagement et la motivation des enseignants. Radeka et Sorić (2005), dans leur article sur modèle d'éducation permanente des enseignants, soulignent que dans les pays européens, une grande attention est accordée à la formation des enseignants. De plus, ils affirment que l'Union européenne a adopté un concept basé sur le modèle de la 'société cognitive' (une société qui apprend), l'appelant 'l'Europe de la connaissance'. Ce concept est basé sur l'apprentissage tout au long de la vie, c'est-à-dire qu'une formation initiale est suivie d'un perfectionnement permanent par le travail, avec une introduction complète à l'emploi au début (Radeka, Sorić, 2005 : 18). D'ailleurs, Rogić (2015) explique également que l'apprentissage tout au long de la vie est une conception moderne de l'apprentissage dont l'introduction dans le système éducatif vise à atteindre le niveau de formation le plus élevé possible pour les citoyens actifs. Elle souligne que cela est essentiel pour une plus grande compétitivité sur le marché du travail, qui est soumis à des changements constants et rapides. Elle ajoute également que la formation des enseignants est le reflet de leurs habitudes d'apprentissage (Rogić, 2015 : 64-65). Radeka et Sorić (2005) abordent également ce sujet. Dans leur article, ils mentionnent que la plupart des enseignants sont au courant de l'obligation de perfectionner, mais que près de la moitié ne le font pas. Ceux qui le font ne le font généralement

font pas de leur propre initiative¹⁶. Ce problème vient d'un besoin de formation professionnelle continue différent de ce qui existe actuellement. En outre, Radeka et Sorić mentionnent que, selon leurs recherches, jusqu'à trois quarts des enseignants interrogés trouvent que le développement professionnel est négligé sur leur lieu de travail. Les enseignants soulignent le problème du financement et attendent une plus grande contribution des institutions gouvernementales et publiques. Par ailleurs, le problème est que les programmes de formation et les besoins des enseignants et des écoles ne sont pas harmonisés (Radeka, Sorić, 2005 : 21-29). Dans son article sur l'apprentissage tout au long de la vie, Radeka (2007) mentionne également les problèmes liés à la formation des enseignants. De même, Sorić (2005) mentionne le problème du financement, et le problème de la mise en œuvre elle-même qui ne correspond pas aux besoins réels de l'école et des enseignants - que ce soit en termes de contenu ou de méthode de mise en œuvre. Dans son article, il évoque également le problème de la valorisation et le problème des conditions de travail, du niveau de vie et de la réputation sociale. La formation n'a pas été évaluée de manière valable parce qu'elle n'a pas de fonction nécessaire dans leur avancement dans la profession. Quant aux conditions de travail, il est indispensable de les améliorer afin de rendre le travail des élèves et des enseignants aussi performant et qualitatif que possible. Cela permettrait d'améliorer le niveau de vie et d'améliorer la réputation sociale. (Radeka, 2007 : 286-288) Nous allons examiner tous ces problèmes et ces facteurs dans notre recherche et nous allons voir ce que les professeurs de français pensent de l'amélioration et de la progression, et aussi, des conditions de travail.

4.3.4. MOTIVATION DES FUTURS PROFESSEURS

Pour compléter cette partie théorique, avant d'exposer les résultats de la recherche, nous mentionnerons également certains facteurs qui peuvent apparaître dans la motivation des professeurs et surtout des futurs professeurs.

Alev (2022) définit la motivation professionnelle comme le processus qui renforce le comportement d'un individu dans son environnement et définit la manière, la direction et l'intensité de ce même comportement. Il explique que la motivation des enseignants joue un rôle très important dans les processus d'enseignement et d'apprentissage et qu'elle est discutée dans le contexte de la satisfaction d'enseignement, du dévouement au métier et de la contribution à la vie des autres, c'est-à-dire à celle des élèves. Bien sûr, dans ce contexte, les valeurs et les obligations professionnelles sont également évoquées. De plus, Alev déclare que la motivation

¹⁶ Leur étude a porté sur des enseignants d'écoles primaires et secondaires du comté de Zadar.

joue un rôle important dans la réalisation des objectifs éducatifs et dans l'amélioration de la performance de l'enseignant dans le processus d'enseignement. Aussi, il déclare que la motivation a un effet positif sur les enseignants qui feront leur travail encore mieux, volontairement, non égoïstement, et qu'ils se concentreront sur l'enseignement, sur l'élève et sur l'augmentation de leur propre engagement. Bien sûr, il souligne que la base de la motivation interne est dans les enseignants eux-mêmes et que la base de la motivation externe se trouve dans l'environnement. (Alev, 2022 : 1072) Marušić, Ivanec et Vidović (2010) parlent davantage de la motivation interne et externe dans leur article sur les prédicteurs de la motivation à apprendre chez les futurs enseignants. Ils affirment que la qualité des enseignants est le facteur le plus important au sein du système scolaire qui contribue à la réussite scolaire des élèves, mais ils soulignent aussi le problème d'une pénurie persistante d'enseignants qualifiés. En même temps, ils soulignent que l'orientation vers les autres est très importante pour la profession enseignante et que des motivations altruistes sont nécessaires lors du choix de ce métier. En outre, une connexion de qualité et réussie avec les autres prédit une plus grande motivation intrinsèque à enseigner. Ainsi, ils citent donc certains facteurs qui favorisent la motivation pour l'enseignement. Parmi eux figurent les motifs altruistes, la motivation intrinsèque, la croyance en ses propres capacités. Puis, ils disent aussi que la motivation intrinsèque des enseignants est liée à une approche de l'enseignement de meilleure qualité qui se concentre sur l'autonomie des enseignants et de leurs élèves et sur leur meilleure réussite. Par ailleurs, pour les professeurs, comme pour les élèves, l'auto-compréhension et l'auto-efficacité sont essentielles pour atteindre la meilleure réussite possible. Ce qui est encore plus important chez les professeurs, c'est le sentiment d'autonomie qui est essentiel pour être satisfait afin de maintenir sa motivation. Alors, l'individu définit et oriente son comportement et le perçoit comme le résultat de ses choix plutôt que d'influences extérieures. Ils soulignent que pour les comportements autonomes et auto-régulés, la motivation d'identification est vraiment importante. Elle se produit lorsque l'individu s'identifie lui-même à une activité, comme dans ce cas l'enseignement, et qu'il l'accepte comme quelque chose qu'il veut faire volontairement. Par conséquent, ils notent qu'il est important que les futurs professeurs aient une bonne auto-évaluation de leur capacité à enseigner et ils soulignent que les valeurs sociales et intrinsèques et les expériences positives d'apprentissage et d'enseignement sont nécessaires pour cela. En outre, ils soulignent également que l'attitude envers le métier d'enseignant se forme dès la formation initiale. Cette attitude change au cours des études et dépend de l'engagement de l'individu. (Marušić, Pavin Ivanec, Vizek Vidović, 2010 : 31-41)

C'est pourquoi on peut dire qu'au cours des études, il est très important d'aider les futurs professeurs à prendre conscience de leurs capacités et à construire une attitude de qualité envers le travail d'enseignant et envers les apprenants. Radeka est d'accord avec cela, affirmant qu'il est important de sélectionner les soi-disant candidats à l'enseignement, c'est-à-dire les futurs professeurs. Il estime également que, dans cette sélection, l'importance de leur motivation pour ce métier est incontestable. (Radeka, 2007 : 285-286) De plus, il est également important de les sensibiliser à l'importance de ce que l'on appelle 'motivations altruistes' qui découlent de leur intérêt intrinsèque. Il est important que les futurs professeurs sachent qu'ils ont un impact sur la vie de leurs apprenants. Núñez-Regueiro et Leroy mentionnent quelques exemples qui montrent comment les enseignants peuvent influencer leurs apprenants : aider les générations futures, transmettre des valeurs importantes aux enfants et adolescents, améliorer les conditions de vie et les opportunités d'apprentissage des classes sociales plus défavorisées (Núñez-Regueiro, Leroy, 2022 : 112) Alors, il y a plusieurs façons dont les professeurs peuvent influencer leurs élèves et leurs vies. Donc, comme les auteurs veulent dire, il est important de faire cette 'sélection' pour que seuls les candidats 'de qualité' deviennent professeurs et éduquent les générations futures.

5. RECHERCHE SUR LES FACTEURS DE LA MOTIVATION ET DE LA VOCATION DES PROFESSEURS DE LANGUE FRANÇAISE

5.1. OBJECTIF, HYPOTHÈSES, PROCÉDURE DE RECHERCHE

Enfin, il est temps de confirmer ou infirmer la théorie précédente avec les résultats de la recherche que nous avons menée. La recherche de ce mémoire s'appuie sur la thématique des facteurs de la motivation et de la vocation des enseignants de langue française. Comme nous l'avons annoncé dans l'introduction, le but de ce mémoire de Master, et donc de cette recherche, est de mettre en évidence les facteurs qui influencent la motivation des enseignants de langue française et aussi leur vocation. En même temps, l'objectif de ce travail est aussi de mettre en évidence les problèmes potentiels rencontrés par les professeurs de langue française et de les faire réfléchir sur la qualité de leur travail, les conditions de travail, le collectif dans lequel ils travaillent, et surtout sur la qualité de leur relation avec les élèves ou étudiants. Nous avons utilisé des études antérieures sur un sujet similaire comme modèle pour faire notre propre recherche. Parmi eux se trouve l'article de Rogić (2015) sur le lien entre les formes d'apprentissage tout au long de la vie des enseignants et sur leur motivation, attitudes et contentement au travail, qui, comme son sujet l'indique, traite des attitudes des enseignants, de leur contentement professionnel et de l'effet de la motivation des enseignants dans le travail avec les élèves. Ensuite, la recherche suivante est celle de Radeka et Sorić (2005) sur le modèle de formation permanente des enseignants qui traite de l'éducation continue et de la formation professionnelle. Puis, nous avons un article d'Alev (2022) sur l'influence de l'efficacité professionnelle sur la motivation et l'engagement professionnels des enseignants qui traite des facteurs d'engagement professionnel des enseignants et de la manière dont la motivation professionnelle affecte l'engagement professionnel. De plus, nous avons l'article de Postic, Le Calve, Joly et Beninel (2018) qui traite de la motivation pour le choix de la profession d'enseignant qui traite de raisons et intérêts professionnels pour devenir enseignant, et aussi, l'article de Torres (2014) sur la reconnaissance professionnelle des enseignants, leurs difficultés et contradictions qui s'intéresse à la reconnaissance du métier et à l'identité professionnelle. Donc, ces études ont contribué à la formation de cette recherche, c'est-à-dire à orienter nos recherches et à déterminer les hypothèses. En effet, en examinant ces recherches, nous avons obtenu un certain aperçu des facteurs qui peuvent potentiellement influencer la motivation et la vocation. Donc, nous avons proposé les hypothèses suivantes. Hypothèse 1 : 'la motivation intrinsèque et les motifs altruistes sont plus présentes chez les enseignants de la langue française que la motivation extrinsèque'. Hypothèse 2 : 'les facteurs principaux qui vont améliorer la motivation des enseignants de la langue française sont le développement

personnel et de la reconnaissance personnelle au travail’. Hypothèse 3 : ‘la vocation des enseignants de la langue française est attachée à la langue et à la culture françaises’. Pour confirmer ou infirmer ces hypothèses, nous avons créé un questionnaire sur Google Forms et dix questions d’entretien ouvertes. Les personnes interrogées ont d’abord répondu à un questionnaire, puis ont été invitées à répondre à des questions posées de manière à exprimer leurs idées et leurs points de vue. Il convient de mentionner que les professeurs ont participé volontairement à la recherche et qu’ils étaient généralement très détendus pendant les entretiens. De plus, je suis très contente que l’ambiance ait été agréable car cela a pu permettre qu’ils répondent très sincèrement, mais aussi qu’ils réfléchissent à leurs réponses, ce qui est un des objectifs de cette étude.

5.2. RÉSULTATS DE RECHERCHE

Nous donnons un petit aperçu statistique des personnes interrogées, et ensuite nous allons exposer les réponses que nous avons obtenues par l’enquête et les entretiens. Alors, les personnes interrogées sont les professeurs de langue française des écoles primaires et secondaires de la région des villes de Zadar et Koprivnica et de l’Université de Zadar. Le nombre total de personnes interrogées est de 21, dont 17 sont de la région de la ville de Zadar (14 femmes et trois hommes), et dont quatre sont de la région de la ville de Koprivnica, toutes des femmes. Puis, parmi les personnes interrogées, cinq enseignants travaillent dans une école primaire, quatre dans une école secondaire et 12 à l’Université de Zadar. Alors, parmi les professeurs de l’école primaire interrogés, les cinq sont des femmes, trois sont de Zadar et deux de Koprivnica. Ensuite, quant à l’école secondaire, deux enseignantes de Koprivnica et deux de Zadar ont participé à la recherche. En ce qui concerne les professeurs de l’Université de Zadar, neuf femmes et trois hommes ont participé à la recherche. En outre, le nombre moyen d’années de travail des enseignants interrogés dans les écoles primaires et secondaires est de 15 ans et de 18 ans pour les professeurs de l’Université.

5.2.1. QUELLE EST L’IMPORTANCE DES FACTEURS INTRINSÈQUES ?

Alors, comme nous avons dit dans la partie théorique, il y a plusieurs facteurs qui influencent le choix d’une profession – les opportunités réelles, l’opinion de l’entourage, l’attractivité de la profession, les caractéristiques personnelles, etc. Nous indiquons des facteurs intrinsèques et, puis, des facteurs extrinsèques.

Il convient de mentionner que nous avons demandé à chacun des vingt et un professeurs lors de l’entretien ce qui les avait motivés à apprendre la langue française. La plupart d’entre eux ont étudié le français à l’école primaire et/ou secondaire. De plus, la plupart

d'entre eux ont été motivés à apprendre par leurs professeurs qui leur ont enseigné ou par des membres de leur famille qui parlaient déjà français. D'ailleurs, certains d'entre eux ont mentionné que cela avait joué un rôle clé dans leur désir de lire des œuvres en langue originale ou d'exprimer leur amour pour les films et les chansons français et francophones. En outre, la plupart d'entre eux ont mis l'accent sur l'amour des langues en général.

D'abord, nous mentionnons quelques éléments qui ont pu influencer le choix de la profession pour les enseignants interrogés. Il faut mentionner que 81 % des professeurs interrogés apprennent le français avant les études supérieures. Alors, parmi ceux qui apprennent le français avant d'étudier, 82% d'entre eux pensent que c'était un élément clé dans leur choix de la profession. Par ailleurs, 90% des professeurs interrogés connaissaient, dans une plus ou moins grande mesure, la culture française avant de s'inscrire à l'université. Cependant, parmi ceux qui connaissaient la culture française avant l'université, seuls 33% pensent que cela a vraiment influencé leur choix d'études et leur futur métier. Aussi, indépendamment de leur lieu de travail, l'attachement des enseignants interrogés à la langue et à la culture françaises a une grande influence sur leur choix de profession. Par ailleurs, quelle que soit l'école où ils travaillent, la possibilité de promouvoir la culture et la langue française a généralement une très faible ou aucune influence sur le choix de la profession. En outre, il est très important et aussi intéressant de noter que 90% des professeurs interrogés avaient un désir très fort ou total d'enseigner en général, tandis que ces 10% ont dit n'avoir aucun désir d'enseigner. La situation est similaire en ce qui concerne l'enseignement de la langue française : ceux qui ne voulaient pas l'enseigner sont restés sur leur position, et les autres ont déclaré que la grande majorité souhaitait enseigner la langue française. Bien que le processus d'enseignement lui-même les ait attirés vers ce métier, lorsqu'on leur demande dans quelle mesure le fait de travailler avec des enfants a influencé leur choix, les professeurs interrogés de l'école primaire et secondaire ont répondu que cela a influencé leur choix dans une grande mesure. Donc, nous avons examiné certains facteurs intrinsèques qui ont influencé leur vocation. Tous ces facteurs ont pour la plupart eu une grande influence sur leur choix de profession.

5.2.2. QUELLE EST L'IMPORTANCE DES FACTEURS EXTRINSÈQUES ?

Nous allons maintenant indiquer des facteurs extrinsèques qui peuvent affecter la vocation c'est-à-dire le choix de métier. Quant au salaire, les professeurs interrogés affirment qu'il n'a que peu ou aucune d'influence sur leur choix d'emploi. Cependant, nous ne pouvons toujours pas exclure la théorie de Beck selon laquelle ils sont en fait principalement motivés

par le fait qu'ils sont payés, c'est-à-dire que selon Beck, ils n'enseigneraient pas s'ils n'étaient pas payés.

Puis, en ce qui concerne la stabilité du lieu de travail, les réponses sont très variées. Chez les professeurs d'université, les femmes ont déclaré que cela n'avait aucun impact sur leur choix de métier, tandis que les hommes ont répondu que cela avait un impact important. D'autre part, pour les enseignants du primaire et du secondaire, la stabilité de l'emploi n'a eu aucune influence sur leur choix ou a eu une faible influence. Pour ce qui touche au rythme de travail et aux horaires, les résultats sont aussi très variés - on pourrait dire individuels. En effet, indépendamment du lieu de travail, du genre et du nombre d'années de travail, chaque professeur a répondu, selon lui, que ces deux facteurs ont influencé son choix de profession. Donc, il y a des professeurs qui n'y attachent pas d'importance, tandis que d'autres en sont influencés dans une grande mesure.

Ensuite, on a demandé aux enseignants dans quelle mesure les possibilités de voyages scolaires et les fréquentes vacances scolaires les avaient incités à choisir cette profession. Pour les deux facteurs, les données sont diverses et nous pouvons aussi dire individuelles et ne dépendent pas tellement du lieu de travail, du genre et des années de travail. Toutefois, il convient de noter que les professeurs d'université ont plus souvent une réponse positive, c'est-à-dire que la possibilité de voyager influence plus ou moins leur choix d'emploi. Comme dernière des raisons, bien sûr extrinsèques, qui peuvent influencer le choix d'une profession, nous citerons la possibilité de mener des projets de la classe. Les résultats montrent que les professeurs d'université pensent que cela a eu une influence très grande ou totale sur leur choix, tandis que les professeurs d'école primaire et secondaire pensent que cela n'a eu aucune influence sur eux ou que cela a eu une influence mineure.

5.2.3. COMMENT LES PROFESSUERS RÉFLÉCHISSENT SUR LA MOTIVATION ET LA VOCATION

Nous continuons avec les facteurs de motivation, c'est-à-dire ceux qui influencent la motivation des professeurs de français aujourd'hui. D'abord, nous analyserons les entretiens et nous poserons plusieurs questions liées à la compréhension de la motivation par les professeurs. Quand on leur demande de définir la motivation, la plupart dit que la motivation pour eux est le désir, l'enthousiasme et l'engagement dans une activité avec plaisir et joie. Ils affirment aussi que c'est une activité pour laquelle l'individu ne se sent pas gaspiller son énergie et son temps. Ils disent enfin que le mot 'motivation', pour eux, est une sorte d'amour pour quelque chose, dans ce cas, pour la connaissance, et aussi la faim pour cette connaissance.

Certains d'entre eux ont déclaré qu'ils décriraient la motivation comme un désir de progresser, la curiosité, le plaisir dans une certaine activité, la bonne humeur, une activité sans passivité, l'élan et l'effort quotidien, la passion et l'enthousiasme et comme l'intérêt. Par ailleurs, certains assimilent la notion de motivation aux résultats et aux progrès des étudiants et affirment qu'ils les encouragent dans leur travail. Ensuite, on a demandé aux professeurs de décrire un professeur motivé. Ils l'ont décrit comme une personne joyeuse, amusante, intéressée par le sujet, qui transmet ses connaissances et sa passion pour le sujet à ses apprenants. Aussi, comme capacités importantes, ils citent la capacité d'aborder des sujets et des concepts complexes à leurs apprenants, la capacité d'intéresser ceux qui écoutent le travail et le sujet abordé, la capacité à se mettre à la place de l'étudiant et de le comprendre, et pour les encourager à coopérer et à aimer ce dont ils parlent. Donc, comme nous avons déjà dit, l'engagement professionnel est vraiment important comme le lien entre la personne et le travail et comme un lien émotionnel, cognitif et physique avec les élèves et les collègues. En outre, ils soulignent l'importance d'encourager la créativité dans l'environnement professionnel et les idées nouvelles et moins l'accumulation autoritaire d'informations. Certains soulignent que c'est une véritable 'vocation' et que l'enseignant doit s'impliquer dans l'enseignement et donner le maximum : « un professeur motivé est le seul bon professeur », « l'amour pour le travail, le feu intérieur et le désir ». Il est également important que le professeur ne fasse rien de façon mécanique mais de manière ciblée, c'est-à-dire qu'il réfléchisse au contenu - il doit être bien informé et ouvert aux nouvelles méthodes d'enseignement. Il est essentiel que l'enseignant 'observe son auditoire' et qu'il tienne compte du rythme et des besoins de ses élèves - qu'il s'efforce de collaborer avec eux. Il est important que le professeur soit une sorte de modèle pour ses étudiants et les encourage à réfléchir de manière critique, à être patient avec eux et à les aider (pour prendre soin des besoins individuels des étudiants - qu'ils soient meilleurs ou plus faibles), c'est-à-dire qu'il se soucie de chaque élève et ne fait pas de différence entre eux. Après avoir donné la description d'un professeur motivé, les professeurs ont été interrogés sur leur propre perception de cette description. Pour la plupart d'entre eux, cette question a suscité un moment d'arrêt et de réflexion. Les réponses sont variées - certains se voient complètement, certains de temps en temps (selon la journée et les réactions des élèves), certains un peu, certains s'efforcent de se voir, mais en général tous les professeurs interrogés se reconnaissent au moins partiellement dans la description qu'ils ont donnée.

5.2.4. FACTEURS DE LA VOCATION

Par rapport aux résultats sur la vocation, nous voyons aussi que les raisons intrinsèques sont plus présentes que les raisons extrinsèques. Alors, ce que motive le plus les

enseignants interrogés, c'est le progrès personnel, les réussites de leurs apprenants et l'envie d'enseigner – en effet, 90% des enseignants ont dit que ces trois éléments influencent totalement ou dans une grande mesure leur motivation au poste d'enseignant aujourd'hui. Par ailleurs, 80-85% des enseignants ont dit que le fait de travailler avec des enfants c'est-à-dire leur orientation vers les apprenants, le développement professionnel et l'attachement à la langue et à la culture française les influencent positivement dans une grande mesure. D'autre part, 60 - 65 % d'entre eux se déclarent largement influencés par un environnement de travail positif, les vacances et les horaires. Ensuite, 55 % d'entre eux estiment que la promotion de la langue et de la culture française, les méthodes pédagogiques¹⁷, mener des projets de classe et le rythme de travail influencent grandement leur motivation au travail. Concernant le salaire, la stabilité de l'emploi et les voyages scolaires, 20 à 40 % des professeurs considèrent ces trois éléments importants pour leur motivation au travail. Donc, chaque individu, quel que soit son lieu de travail et son genre, a identifié ce qui le motive, mais nous pouvons voir que dans l'ensemble, les idées sur ce qui le motive tout ou en grande partie sont très similaires. Nous voyons que ce sont principalement les motivations intrinsèques qui influencent un plus grand nombre de professeurs.

5.2.5. L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Nous nous intéressons à certains éléments importants qui ont été examinés dans l'enquête, concernant l'environnement de travail. Les professeurs ont été invités à expliquer ce qu'est un environnement de travail positif et ils l'ont décrit comme un environnement avec une ambiance positive, créative, collaborative dans lequel les collègues donnent le plus possible pour contribuer à la collectivité et dans lequel les élèves sont motivés à travailler et à apprendre. Ils ont également souligné l'importance de la communication avec les collègues et les élèves et de la création d'une bonne ambiance. En outre, ils ont indiqué qu'il était important que, dans un tel environnement, ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes et qu'ils aient la liberté d'exprimer leur créativité et leur enthousiasme tout en les partageant avec leurs collègues. De plus, les professeurs ont été interrogés sur l'impact du travail de leurs collègues sur l'environnement de motivation. Même si certains d'entre eux pensent qu'il n'y a pas de connexion ou que cela n'a pas d'importance pour eux et qu'il n'a pas d'impact sur eux-mêmes et leur motivation et leur travail, les professeurs remarquent généralement que le travail de leurs collègues a un impact positif sur leur environnement et sur eux-mêmes et leur travail. Les

¹⁷ Selon cette recherche, la plupart des professeurs interrogés estiment que les méthodes pédagogiques sont motivantes, mais qu'elles doivent être adaptées à l'âge des apprenants et à leurs intérêts. Ils soulignent également l'importance des méthodes qui encouragent l'activité des élèves et leur travail avec des matériaux authentiques. De plus, il faut que les enseignants ont les connaissances nécessaires sur les méthodes d'enseignement.

professeurs qui voient la connexion, pensent que le travail de leurs collègues peut être stimulant pour eux car cela augmente leur motivation. De même, ils soulignent l'importance du travail d'équipe, qui contribue à la créativité et à la productivité, ainsi qu'à l'échange d'expériences et d'idées. D'autre part, nous avons également demandé aux professeurs s'ils pensent qu'il y a suffisamment de certains éléments (comme environnement positif, développement professionnel, reconnaissance professionnelle, projets de classe, réussites des élèves, etc.) ou qu'ils manquent dans leur lieu de travail. La plupart ont convenu qu'ils manquaient d'un environnement de travail positif, d'un développement professionnel, de la réussite des élèves et de la reconnaissance personnelle au travail. Comme nous l'avons vu précédemment, ce sont aussi des éléments qui contribuent à leur motivation. Tandis que pour les projets de classe, les voyages scolaires, la promotion de la langue et de la culture françaises et les méthodes pédagogiques, ils disent qu'ils considèrent que ces éléments sont suffisants et qu'ils n'ont pas besoin d'une plus grande présence de cet élément sur leur poste. Ainsi, comme nous l'avons déjà dit, nous pouvons voir une grande influence des raisons intrinsèques sur la motivation des professeurs de français. Cependant, il est intéressant de noter que parmi les principaux facteurs susceptibles d'augmenter leur motivation, il y a un facteur extrinsèque. En fait, environ 71% des professeurs interrogés ont déclaré que l'augmentation de salaire aurait un impact sur leur motivation. Toutefois, les éléments qui contribueraient le plus à accroître leur motivation sont, selon eux, un plus grand engagement des élèves/étudiants pour la langue française et un environnement de travail positif. Aussi, un peu plus de la moitié d'entre eux estiment qu'une reconnaissance personnelle au travail et plus de développement professionnel augmenterait la motivation. Les choses qui auraient le moins d'impact sur leur motivation sont, selon moins de 35% d'entre eux, plus de projets de classe, de voyages scolaires et de promotion de la langue et de la culture françaises.

5.2.6. QUELQUES RÉFLEXIONS DES PROFESSEURS SUR LEUR MÉTIER

Nous nous référons au reste des questions de l'entretien qui a été mené avec les professeurs après l'enquête. En ce qui concerne la motivation, nous leur avons demandé ce qui les motive le plus et ce qui les dé motive le plus dans leur travail. Quant à leurs réponses sur la motivation, les réponses concernent principalement les progrès des élèves, leur travail et leur intérêt. Ils déclarent qu'ils sont motivés uniquement par la transmission de connaissances, le travail avec les jeunes, la connaissance de la culture et des coutumes des élèves. Certains ont dit qu'ils aimaient ce « travail noble » parce qu'il leur permettait de transmettre non seulement des connaissances, mais aussi des valeurs à leurs apprenants. En fait, ils affirment que ce travail

leur offre un immense espace de développement personnel - en tant que professeurs et en tant que personnes. Ils soulignent qu'aucune journée n'est la même, mais ils soulignent un sentiment d'accomplissement. Une professeure dit que « si vous choisissez un travail que vous aimez, vous ne travaillerez pas un seul jour ». En effet, une déclaration vraiment inspirante. Bien sûr, ils ont aussi mentionné l'atmosphère positive dans la classe, la qualité des relations avec les collègues et leur soutien. En particulier, les professeurs de l'université y ont ajouté la rédaction d'articles, l'assistance à des conférences, les recherches, l'approfondissement des connaissances, la découverte de nouvelles connaissances, leur contribution et la créativité dans le travail.

Par contre, ce qui les démotive, c'est la mauvaise attitude des étudiants pour le travail (comme de mauvais retours, un manque de concentration, un manque d'intérêt, inactivité, ceux qui n'aiment pas lire la littérature, le fait de ne pas rédiger ses devoirs, etc.). En outre, presque tous les professeurs citent l'administration excessive, le surmenage, le manque de temps, les inégalités entre collègues, les mauvaises conditions de travail et le manque d'élèves/étudiants qui est autrefois causés par la perception du français comme 'langue difficile'. Ils disent aussi qu'ils sont gênés par le statut de langue étrangère secondaire dans les écoles, qui cause que ni l'enseignant ni son sujet ne sont appréciés et, de plus, que les élèves peuvent facilement se désinscrire, ce qui peut conduire à la perte des horaires. Certains professeurs mentionnent également une attention insuffisante accordée aux matières facultatives et à la langue française en général. Donc, leur métier est mis en question. D'autres évoquent également un salaire insuffisant par rapport à ce que représente le poste et un contrat à durée déterminée qui contribue encore davantage à la précarité. Cependant, il y a deux enseignantes – une d'école secondaire et une d'école primaire qui ont déclaré qu'il n'y avait pas beaucoup de choses qui les démotivaient dans leur travail. La question suivante concernait leur motivation avant par rapport à maintenant et leur opinion sur la motivation à l'avenir. La moitié des professeurs interrogés pensent qu'ils étaient plus motivés avant. Les raisons indiquées sont qu'ils étaient plus créatifs, qu'ils travaillent maintenant avec des élèves et des étudiants moins motivés, que la pression du travail est beaucoup plus forte, qu'ils sont devenus fatigués. En ce qui concerne l'avenir, ils pensent que la situation restera la même ou qu'elle s'améliorera. Ensuite, il y a des professeurs dont la motivation a augmenté avec le temps et qui sont maintenant plus motivés qu'avant. Ils ont dit que c'était peut-être dû à l'incertitude du début dans le travail ou à l'incertitude du poste (contrat à durée déterminée) ou à un changement d'attitude envers le travail qu'ils faisaient. Ils pensent que leur motivation restera élevée à l'avenir ou qu'elle augmentera encore davantage. Quelques professeurs ont déclaré que leur motivation était la

même qu'auparavant et qu'elle le resterait pendant leur carrière. Aussi, quelques-uns ont dit que leur motivation changeait selon le jour ou de la période de l'année scolaire. Et pour ce qui est de l'avenir, ils croient que la situation restera la même.

Nous nous occupons maintenant des questions concernant la vocation, que nous avons posés aux professeurs lors des entretiens. D'abord, on leur a demandé s'ils voulaient vraiment devenir professeurs ou si c'était un choix par défaut. La moitié des professeurs interrogés voulaient devenir professeur depuis l'école primaire ou secondaire. Pour certains d'eux, leurs parents ou leurs proches étaient professeurs, ce qui les a encouragés dans une certaine mesure. D'autres ont eu l'occasion d'obtenir ce poste ou ont décidé d'aller à l'université pour devenir ce qu'ils voulaient devenir. Quelques d'entre eux ont déclaré ne pas vouloir enseigner, mais, ayant eu l'occasion de travailler, ils sont devenus professeurs. Puis, une autre question vise à savoir si les professeurs interrogés recommanderaient leur travail à d'autres. Aucun des professeurs interrogés n'a dit qu'il ne recommanderait pas son travail aux autres. En fait, tout le monde a dit qu'ils le recommanderaient à cause de la beauté du travail, du transfert de connaissances, de l'avancement personnel et professionnel, du travail avec des jeunes qui simplement « rajeunissent ». Bien sûr, ils soulignent que ce métier est vraiment une vocation - une belle vocation. Cependant, la plupart d'entre eux ont dit qu'ils ne proposeraient pas ce métier à tout le monde, mais uniquement à ceux qui le considéraient comme une vocation (comme un médecin, un prêtre, etc.). Ils le recommandent aussi à ceux qui sont créatifs, qui sont prêts à s'occuper des enfants, qui sont prêts à progresser constamment, qui peuvent travailler sous pression. De plus, ils soulignent également l'importance d'avoir des valeurs morales que l'on peut transmettre aux jeunes. Ils disent également que pour ce travail, il est important que la personne le prenne au sérieux, qu'elle ait suffisamment de patience (surtout pour travailler avec des étudiants moins doués et démotivés). Tout le monde a souligné la beauté du travail - un travail qui épanouit, améliore l'humeur, une croissance et un développement personnels constants. Toutefois, tout en soulignant les côtés positifs, ils ont également souligné les côtés négatifs, tels que les bas salaires, la perception de plus en plus mauvaise des enseignants dans la société (les enseignants sont perçus comme paresseux, et aussi, ils sont sous-estimés), la précarité de l'emploi, en particulier pour les enseignants des matières facultatives.

Pour terminer, nous examinons deux questions qui concernent l'impression que les enseignants ont de leur travail et l'impact de leur travail et de leur motivation sur les autres - leurs collègues et leurs élèves et/ou étudiants. Donc, nous avons demandé aux professeurs s'ils pensent que leurs efforts sont reconnus par leurs collègues, et si ce n'est pas le cas, si cela

affecterait leur motivation et leur travail. La plupart des professeurs ont dit que leurs collègues remarquaient généralement leurs efforts et leur travail. Parmi ceux qui ont dit cela, la grande majorité d'entre eux ont répondu que si leurs collègues ne reconnaissaient pas leur travail, cela les démotiverait dans une certaine mesure, au moins sur le plan psychologique et émotionnel. Une minorité d'entre eux affirment que peu de collègues remarquent leurs efforts et leur travail, mais que cela ne leur semble important et que cela n'affecte pas leur travail et leurs efforts. Ils soulignent que ce que les élèves pensent est plus important parce qu'ils sont présents dans les cours et qu'ils coopèrent généralement plus avec eux qu'avec leurs collègues. Puis, la deuxième question est de savoir s'ils pensent que leur motivation peut avoir un impact sur la motivation de leurs élèves. En effet, selon l'enquête et l'entretien, 95 % des professeurs interrogés affirment que leur motivation peut avoir un effet sur leurs étudiants ou élèves. Ils soulignent que l'amour pour la langue se transmet de l'enseignant à l'apprenant et que le professeur peut influencer l'attitude et la motivation de l'apprenant et la changer pour le mieux.

5.3. SYNTHÈSE DE LA RECHERCHE

Pour résumer, nous revenons aux hypothèses que nous avons données au début. La première hypothèse, que la motivation intrinsèque et les motifs altruistes sont plus présentes chez les enseignants de la langue française que la motivation extrinsèque – est confirmée par plusieurs résultats que nous avons obtenus grâce à la recherche. En effet, nous avons vu que la plupart des professeurs interrogés sur des raisons intrinsèques (comme leur propre progrès et développement, la réussite des élèves, le désir d'enseigner, etc.) ont dit qu'ils étaient entièrement ou largement motivés dans leur travail. D'autre part, pour les raisons extrinsèques (comme les salaires, les voyages scolaires, les projets de classe, les vacances et les horaires, etc.), la majorité a déclaré qu'ils les motivaient moins ou qu'ils ne se rapportaient pas excessivement à leur motivation au travail. Par ailleurs, la deuxième hypothèse - les facteurs principaux qui vont améliorer la motivation des enseignants de la langue française sont le développement professionnel et la reconnaissance personnelle au travail – elle n'est pas entièrement confirmée. Notamment, parmi les facteurs qui pourraient avoir le plus d'influence sur l'amélioration de la motivation des enseignants, plus de 70 % des enseignants ont indiqué qu'il s'agissait d'un plus grand engagement des étudiants pour la langue française, d'un environnement de travail positif et d'une augmentation de salaire. Alors que seulement un peu plus de 50% d'entre eux ont déclaré que plus de développement professionnel et la reconnaissance personnelle au travail auraient une incidence sur l'augmentation de la motivation. Donc, évidemment, le développement professionnel et la reconnaissance personnelle au travail sont importants pour

les enseignants interrogés, mais pas le plus important. Et, à la fin, la troisième hypothèse - la vocation des enseignants de la langue française est attachée à la langue et à la culture françaises – aussi, n'est pas entièrement confirmée. En effet, la plupart ont indiqué que cela avait influencé en grande partie, mais pas entièrement, leur choix de carrière. D'autres ont déclaré que cela n'avait eu ni un effet négatif ni un effet positif sur leur décision. Bien sûr, il y a des facteurs qui ont beaucoup plus influencé le choix, et ce sont, comme nous l'avons déjà dit, l'envie d'enseigner en général et, en particulier, l'envie d'enseigner la langue française. Aussi, ils déclaraient que la promotion de la langue et de la culture française ne les ont motivés pas plus qu'aujourd'hui.

6. CONCLUSION

Finally, nous allons revenir sur la réflexion initiale de Maxime Gorki : « Quand le travail est un plaisir, la vie est belle. Mais quand il nous est imposé, la vie est un esclavage ». Compte tenu de cette pensée, nous nous sommes demandés ce qui motive une personne à travailler - si le travail est un plaisir ou une sorte de besoin. Dans notre cas, nous voulons savoir ce qui a motivé les professeurs à choisir leur métier et ce qui les motive à continuer à le faire.

Donc, nous avons émis quelques hypothèses que nous avons décidé de vérifier par de la recherche. Nous nous sommes demandé si les raisons intrinsèques étaient plus présentes que les raisons extrinsèques, ce que nous avons également confirmé dans les résultats de la recherche, car les professeurs ont souligné leur propre progrès et développement, la réussite des élèves, le désir d'enseigner comme les plus importants facteurs. Toutefois, parmi les facteurs qui peuvent améliorer leur motivation ils ont mentionné un plus grand engagement des étudiants pour la langue française, un environnement de travail positif et une augmentation de salaire. Donc, nous pouvons remarquer que les raisons intrinsèques sont vraiment présentes dans la motivation des professeurs de langue française. Pourtant, les raisons extrinsèques ne peuvent pas être exclues, et les professeurs eux-mêmes les ont cités parmi les raisons qui pourraient les aider à augmenter leur motivation. Nous avons vu que certains résultats étaient plus individuels, c'est juste la preuve que chaque individu a sa propre conception de la situation autour de lui et que différents facteurs affectent différemment sur lui-même. En outre, nous avons supposé que la vocation des enseignants de la langue française s'attache à la langue et à la culture française, mais il s'est réalisé que la vocation des professeurs interrogés était plus influencée par le désir d'enseigner. Il faut indiquer que même les facteurs ne dépendaient pas tellement du lieu de travail, du genre et des années de travail.

Enfin, nous pouvons dire que nous avons appris beaucoup d'informations utiles sur la motivation des professeurs de langue française, et qu'en même temps, les résultats de la recherche ont mis en évidence certains problèmes que les professeurs ont mentionnés, notamment lors de l'entretien. Certains de ces problèmes concernent leur statut de professeur dans la société qui est dégradant - le métier d'enseignant est de moins en moins apprécié et respectable. En outre, le statut des matières facultatives qui, en Croatie, n'est pas très bon compte tenu du petit nombre d'élèves qui s'y inscrivent, compte tenu de leur mauvaise position dans les écoles - atmosphère non encourageante pour l'inscription et le maintien des cours. Aussi, en général, les bas salaires qui contribuent au statut minoritaire. En dépit de tout cela, nous pouvons conclure que pour la majorité de nos professeurs de langue française interrogés,

le travail est vraiment un plaisir, et pas seulement une nécessité. C'est pourquoi nous reprenons la déclaration d'une professeure qui a participé à la recherche : « choisissez le travail que vous aimez et vous ne travaillerez pas un seul jour ».

7. SAŽETAK

Čimbenici motivacije i poziva profesora francuskog jezika

„Kad je rad zadovoljstvo, život je užitak. Kad je rad dužnost, život je robija.“ duboka je misao Maksima Gorkog koja uistinu potiče na razmišljanje što čovjeka motivira za rad - unutarnje zadovoljstvo ili egzistencijalna potreba. Budući da su ljudi različiti te da su njihova ponašanja, a ujedno i njihova motivacija, vrlo složeni koncepti koji zavise od pojedinca do pojedinca, teško je odgovoriti na pitanje je li rad zadovoljstvo ili potreba. Stoga je ovaj diplomski rad posvećen čimbenicima koji utječu na motivaciju i poziv nastavnika francuskog jezika. Kroz teorijski dio i kroz istraživanje koje je provedeno na dvadesetak nastavnika francuskog jezika iz Zadra i Koprivnice, objašnjava se koji su to faktori koji utječu na rad i motivaciju nastavnika te, prvenstveno, što je utjecalo na njihov odabir zanimanja.

Štoviše, sam pojam motivacije vrlo je složen za definiranje. Rezimirajući sva objašnjenja pojma motivacije koja su dana kod više citiranih izvora u ovom radu, može se reći da je motivacija skup pokretača (motiva) koji dovode do određene svrhovite ljudske aktivnosti. Postoje različite vrste motivacije, no u ovom se radu ističu intrinzična i ekstrinzična motivacija te samoaktualizacija tj. ostvarenje svih (ili skoro svih) vlastitih motiva i potreba.

Motivacija je neupitno bitna za svaki rad, a u školstvu daje veliku važnost za sam uspjeh nastavnika i njihovih učenika. Naime, uistinu je potrebno da je nastavnik na određen način motiviran za rad jer, u protivnom, niti učenici neće biti potaknuti na sudjelovanje u nastavi ni zainteresirani za učenje. Dapače, provedeno istraživanje potvrdilo je ovu tvrdnju te je u velikoj mjeri pokazalo kako je intrinzična motivacija daleko bitnija, a i prisutnija, kod nastavnika francuskog jezika, od ekstrinzične motivacije. Ipak, razni ekstrinzični faktori poput uvjeta rada utječu na rad nastavnika, no na sreću, u vrlo maloj mjeri na njihovu motivaciju za rad s učenicima i studentima.

Ključne riječi : motivacija za rad, intrinzična motivacija, ekstrinzična motivacija, profesori francuskog jezika, profesionalni poziv

8. RÉSUMÉ

Facteurs de la motivation et de la vocation des enseignants de la langue française

« Quand le travail est un plaisir, la vie est belle. Mais quand il nous est imposé, la vie est un esclavage » est une pensée profonde de Maksim Gorke, qui incite véritablement à réfléchir à ce qui motive une personne à travailler - la satisfaction intérieure ou le besoin existentiel. Puisque les gens sont différents et leurs comportements, ainsi que leur motivation, sont des concepts très complexes qui dépendent de chaque individu, il est difficile de répondre à la question de savoir si le travail est un plaisir ou un besoin. Par conséquent, ce mémoire de Master est consacré aux facteurs qui influencent la motivation et la vocation des enseignants de langue française. À travers une partie théorique et une recherche menée auprès de vingt enseignants de français de Zadar et de Koprivnica, il est expliqué quels facteurs influencent le travail et la motivation des enseignants et, principalement, ce qui a influencé leur choix de profession.

De plus, le concept de la motivation est très complexe à définir. En résumant toutes les explications du concept de la motivation données par plusieurs auteurs, on peut dire que la motivation est un ensemble de raisons qui conduisent à une certaine activité humaine utile. Il existe différents types de motivation, mais ce mémoire de Master met en évidence la motivation intrinsèque et extrinsèque et, aussi, l'auto-actualisation, c'est-à-dire la réalisation de toutes (ou presque toutes) raisons et besoins.

La motivation est indéniablement essentielle à chaque travail et dans l'éducation, elle est d'une grande importance pour la réussite des enseignants et de leurs élèves. En effet, il est indispensable que l'enseignant soit motivé d'une certaine manière, sinon les élèves ne seront pas motivés à participer et ils ne seront pas intéressés par l'apprentissage. En fait, la recherche menée a confirmé cette affirmation et elle a fortement montré que la motivation intrinsèque est beaucoup plus importante et présente, chez les enseignants de langue française, que la motivation extrinsèque. Néanmoins, divers facteurs extrinsèques tels que les conditions de travail influent sur le travail des enseignants, mais heureusement, très peu sur leur motivation à travailler avec les élèves et les étudiants.

Mots-clés : motivation au travail, motivation intrinsèque, motivation extrinsèque, enseignants de langue française, vocation

9. SUMMARY

Factors of motivation and vocation of French language teachers

« When work is pleasure, life is an enjoyment. When work is a chore, life is a prison » is a deep thought of Maksim Gorky which truly makes you think what motivates a person to work – internal pleasure or existential need. Since people are different, and also because their behaviour, as well as their motivation, are very complicated concepts that depend from person to person, it is difficult to answer the question whether work is pleasure or a need. Therefore, this thesis is dedicated to the factors which have an affect on motivation and the teachers call of the french language. Through the theoretical part and through research which was conducted on twenty teachers of the french language from Zadar and Koprivnica, it is explained which factors influence the work and motivation of teachers and, primarily, what influenced their choice of profession.

Moreover, the very concept of motivation is very complicated to define. Taking all explanations of the concept of motivation which were given in several cited sources in this paper, it can be said that motivation is a set of drivers (motives) that lead to a specific purposeful human activity. There are different types of motivation, but in this paper the focus is on intrinsic and extrinsic motivation and self-actualization, i.e. the realization of all (or almost all) of one's own motives and needs, are emphasized.

Motivation is unquestionably important for work, and in the school system it is of great importance for the accomplishment of teachers and their students. Namely, it is necessary that the teacher is motivated to work in a specific way, because otherwise, neither the students will be encouraged in participation in class nor for learning. Indeed, the conducted research confirmed this claim, and in a big part it showed how the intrinsic motivation is far more important and more present in the teachers of the french language than extrinsic motivation. Nevertheless, various extrinsic factors such as working conditions affect the work of teachers, but fortunately, to a very small extent on their motivation to work with pupils and students.

Key words: work motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, teachers of French, professional vocation

10. BIBLIOGRAPHIE

- ALEV, Sedat, 2022, *How Professional Efficacy Affects Professional Motivation and Professional Engagement in Teachers*, Croatian Journal of Education, Vol. 24; No.4/2022, str. 1051-1081
- ANDRILOVIĆ, Vlado, ČUDINA – OBRADOVIĆ, 1996, *Psihologija učenja i nastave*, Zagreb: Školska knjiga
- BECK, Robert C., 2003, *Motivacija*, Jastrebarsko : Naklada Slap
- DÖRNYEI, Zoltán, 2001, *Teaching and Researching Motivation*, Edinburgh : Longman
- GLASSER, William, 2004, *Kvalitetna škola – škola bez prisile*, Zagreb : Educa
- GRGIN, Tomislav, 2004, *Edukacijska psihologija*, Jastrebarsko : Naklada Slap
- MARUŠIĆ, Iris, PAVIN IVANEC, Tea, VIZEK VIDOVIĆ, Vlasta, 2010, *Neki prediktori motivacije za učenje u budućih učitelja i učiteljica*, Psiholojske teme 19, 1, str. 31-44
- MATIJEVIĆ ŠIMIĆ, Danijela, 2011, *Uloga ravnatelja u motiviranju učitelja*, Napredak, 152 (2) str. 227-248
- NÚÑEZ-REGUEIRO, Fernando, LEROY, Nadia, 2022, Motivations professionnelles et engagement dans la formation enseignante : la vocation pour le métier nourrit-elle le 'décrochage' chez les étudiants?, *Céreq Échanges n° 18, Trajectoires & carrières contemporaines, Nouvelle perspectives méthodologiques*, XXVII^{èmes} journées du longitudinal
- PINK, Daniel H., 2013, *Poriv – iznenađujuća istina o našim motivima*, Zagreb : Profil
- POSTIC, M. Marcel, LE CALVE, Georges, JOLY, Serge, et BENINEL, Farid, 2018, *Motivations pour le choix de la profession d'enseignant*, Revue française de pédagogie, vol. 91, str. 25-36
- RADEKA, Igor, 2007, *Uloga nastavnika u cjeloživotnom obrazovanju*, PEDAGOGIJSKA istraživanja, 4 (2), str. 283-291
- RADEKA, Igor, SORIĆ, Izabela, 2005. *Model permanentnog usavršavanja nastavnika*, PEDAGOGIJSKA istraživanja, 2 (1), str. 17-34
- REEVE, Johnmarshall, 2010, *Razumijevanje motivacije i emocija*, Jastrebarsko : Naklada Slap

RHEINBERG, Falko, 2004, *Motivacija*, Jastrebarsko : Naklada Slap

ROGIĆ, Ana Marija, 2015, *Povezanost oblika cjeloživotnoga učenja nastavnika i njihove motivacije, stavova i zadovoljstva poslom*, Školski vjesnik 64, 1, str. 64-90

SILOV, Mile, 2002, *Kakav učitelj, takva škola – Mudre izreke o odgoju i obrazovanju*, Velika Gorica : PERSONA

TORRES, Jean-Christophe, 2014, *La reconnaissance professionnelle des enseignants : difficultés et contradictions*, Association Française des Acteurs de l'Éducation, ADMINISTRATION ET ÉDUCATION n° 144, str. 143-149

Sites Internet :

Hrvatski jezični portal, 2023, (consulté le 6 juin 2023) disponible sur :
https://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=e1hlURk%253D

Hrvatski jezični portal, 2023, (consulté le 13 juin 2023) disponible sur :
https://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=fVImURk%3D

Hrvatski jezični portal, 2023, (consulté le 13 juin 2023) disponible sur :
https://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=fF1uXhc%3D

Je remercie ma directrice de Master, dr. sc. Magali Ruet, pour le temps et les efforts qu'elle a consacrés à m'aider à rédiger ce mémoire de Master.

Aussi, un grand merci à tous les professeurs qui ont accepté de participer à mes recherches et m'ont aidé à réaliser mes idées.