

4

**L'implication d'enseignants stagiaires dans le pilotage d'innovations
au sein de collectifs apprenants :
quels effets sur le développement de leur motivation
pour rester dans le métier ?**

Résultats de la recherche-action APPRENDRE (2022-2023)

Amévor Amouzou-Glikpa, Brian Begue



Plan de la présentation

1 :

- Le contexte de l'étude
- Problématique et hypothèse
- Méthodologie de la recherche-action

2 : Les résultats clés et leurs analyses

3 : Les recommandations

4 : organisation des tables-rondes



Contexte

Classes pléthoriques et niveaux hétérogènes :

- Nécessitent une transformation radicale des modalités d'enseignement/apprentissage.
- Induisent un stress professionnel important pour les enseignants.

Phénomène d'attrition des enseignants :

- Nombre d'enseignants qui abandonnent leur poste après quelques années est problématique dans de nombreux pays.
- Difficultés liées aux zones d'affectation (notamment en milieu rural pour les femmes) sont une source d'abandon, rendant difficile l'équité de l'offre d'éducation.
- Recrutement massif d'enseignants peu formés et peu expérimentés face à la croissance rapide des effectifs d'élèves.
- Perte d'attractivité du métier due à des facteurs matériels (rémunération faible, conditions de travail) et institutionnels (statut, perspectives de carrière limitées).

Objectifs de la recherche

2

Double objectif de la recherche-action :

- Faciliter l'insertion : Aider les enseignants stagiaires et néo-entrants à s'intégrer dans ces innovations et les collectifs apprenants déjà institués.
- Documenter l'effet : Analyser l'influence de cette implication sur leur entrée et leur maintien dans le métier.

Question centrale de la recherche

Analyser l'effet de l'implication d'enseignants stagiaires au sein de collectifs apprenants dans le pilotage d'ateliers de techniques de pédagogie active (TPA) transformant l'organisation des enseignements-apprentissages en classe.

Cette recherche vise donc à analyser les effets de cette implication sur la construction de l'identité professionnelle des enseignants débutants et le développement de leur pouvoir d'agir professionnel dans des contextes stressants.

3

Cadre théorique et conceptuel

Quatre facteurs structurants de la motivation intrinsèque (selon Aslam et Rawal, 2019)

Théories de la motivation :

La recherche s'ancre dans le paradigme des théories de la motivation, suggérant que l'épanouissement au travail est lié à la prise en compte des besoins naturels d'indépendance, d'acquisition de compétences et de rapport aux autres.

L'autonomie

Le ressenti de pouvoir orienter son changement

La maîtrise de son parcours

Le désir de s'améliorer et l'interaction avec les parties prenantes (encadreurs)

La finalité globale

Le fait de contribuer à quelque chose au-delà de soi (ex : amélioration des apprentissages des élèves)

La mise en relation

La capacité à se connecter avec ses pairs et ses élèves dans une action collective.

4

Méthodologie

Échantillon : 50 enseignants néo-entrants au Togo ont été suivis.

Groupes comparatifs :

- **Groupe Expérimental (25 enseignants) :** Bénéficiant d'une sensibilisation aux TPA et exposés à des vidéos et des sessions en présentiel pour réfléchir sur les techniques.
- **Groupe Témoin (25 enseignants) :** Bénéficiant d'un suivi standard par leurs formateurs, sans influence directe de la recherche-action.

Sites de l'étude : La recherche s'est déroulée sur deux sites au Togo avec une visée comparative : Dapaong pour le groupe expérimental (TPA) et Notsè pour le groupe témoin (pédagogie classique).

Outils de collecte de données : Questionnaires inauguraux et de clôture, entretiens semi-directifs, groupes WhatsApp pour les cohortes afin de faciliter les échanges et le partage de ressources.

Mise en Œuvre : Organisation et Appui

Des Acteurs Clés pour des Pédagogies Innovantes

- La constitution du site expérimental a requis la mobilisation de cinq maîtres référents et deux conseillers techniques pour l'implémentation des pédagogies innovantes.
- Un référentiel spécifique pour les TPA a été développé pour soutenir les nouveaux enseignants.
- Une équipe de formateurs a accompagné les enseignants néo-entrants, avec un focus sur l'intégration des TPA dans le groupe expérimental.

Outils d'Accompagnement et de Suivi

Favoriser l'Analyse de Pratiques et la Réflexion Critique

- Des groupes WhatsApp ont été créés pour chaque cohorte afin de faciliter les regroupements et le partage de ressources.
- Des fiches d'analyse de vidéo de TPA ont été incluses dans le site expérimental pour encourager la réflexion critique.
- Une évaluation rétrospective a été menée via un questionnaire et des entretiens semi-directifs pour documenter l'expérience et évaluer l'impact des innovations.

Résultats

5

N°1 : Constats sur l'Autonomie des Enseignants

Perception ambiguë des marges de manœuvre : Les enseignants des deux groupes, expérimental et témoin, ont exprimé une diversité d'opinions quant à leur liberté pédagogique. Certains se sentent libres d'adapter leurs pratiques, tandis que d'autres perçoivent des contraintes fortes liées aux programmes et aux exigences institutionnelles, ainsi qu'au manque de temps.

Poids de la hiérarchie : Les entretiens ont révélé que les exigences de la hiérarchie (respect des programmes, confection de fiches, enregistrements d'élèves) ainsi que le volume important des programmes sont perçus comme des obstacles concrets à l'autonomie et à l'innovation.

Absence de différence significative : À ce stade, la recherche n'a pas montré de différence significative entre les groupes concernant cette perception générale des marges de manœuvre.

N°2 : Constats sur l'Autonomie des Enseignants (suite)

La réflexion influencée favorablement par les innovations

- **Réflexion favorable à l'autonomie chez le groupe expérimental :** La recherche a démontré que les enseignants du groupe expérimental, exposés aux innovations TPA, ont été capables de développer une réflexion significative qui influence favorablement leur perception de leurs marges de liberté.
- **Identification des enjeux centraux :** Ces enseignants ont montré une forte capacité à identifier des enjeux cruciaux pour leur entrée et maintien dans le métier, tels que l'engagement de tous les élèves dans la tâche et la nécessité de développer des compétences transversales pour l'autonomie et la coopération des apprenants.
- **Capacité d'analyse critique et de proposition :** Ils ont également démontré une capacité à analyser de manière critique les TPA et à proposer des améliorations concrètes pour réduire l'implication de l'enseignant, valoriser le travail de groupe et questionner le contenu des supports didactiques.

N°3 : Constats sur l'Autonomie des Enseignants (fin)



La Sensibilisation Insuffisante sans Expérimentation

- Malgré la réflexion positive, la mise en contact avec les innovations n'a pas permis de construire une capacité d'autonomie réelle.
- Cela est dû au fait que la sensibilisation aux innovations ne s'est pas accompagnée d'une mise en œuvre effective des techniques présentées par les enseignants eux-mêmes dans des projets d'expérimentation pédagogique.
- Les Groupes d'Analyse de Pratiques (GAP) ont été peu opérationnels, se limitant à de la sensibilisation sans aller jusqu'à l'expérimentation concrète.

N°4 : Constats sur la Maîtrise du Parcours Professionnel

- **Effets limités des stages et GAP :** Que les enseignants aient été en contact ou non avec les innovations, la majorité d'entre eux a souligné les effets limités des stages pratiques et des groupes d'analyses de pratiques (GAP) pour consolider réellement leur parcours professionnel.
- **Perception positive mais superficielle :** Si 100% des enseignants de Notsè et 95% de ceux de Dapaong reconnaissent que ces dispositifs les aident à se projeter dans le métier et à améliorer leurs pratiques, cette perception positive reste souvent générique et manque de détails concrets sur les compétences spécifiques renforcées.
- **Inadaptation aux réalités de terrain :** Un consensus fort se dégage sur le déficit de formation concernant les réalités du terrain comme la gestion des classes pléthoriques, le manque de documents, les difficultés linguistiques des élèves, et la nature trop théorique des formations.

N°5 : Constats sur la Maîtrise du Parcours Professionnel

Des facteurs de stress persistants et extrinsèques

- **Impact modéré sur la satisfaction professionnelle** : L'absence d'accompagnement par les formateurs pour expérimenter concrètement les innovations a généré un impact seulement modéré sur la satisfaction professionnelle des enseignants qui ont été sensibilisés aux TPA.
- **Réflexion positive sans mise en Œuvre** : Si ces enseignants ont montré une capacité à identifier des enjeux et à analyser les TPA de manière critique, cette réflexion n'a pas été pleinement convertie en une satisfaction professionnelle durable, faute de pouvoir expérimenter eux-mêmes ces approches.
- **Différence potentielle** : Néanmoins, le groupe expérimental, ayant été confronté aux TPA, a potentiellement ressenti une satisfaction légèrement plus forte en termes de "bien-être au travail" par rapport au groupe témoin, bien que cette satisfaction soit limitée par le manque d'expérimentation réelle.

N°6 : Constats sur la maîtrise du Parcours Professionnel (fin)

Des facteurs de stress persistants et extrinsèques

- **Stress généralisé** : Chez tous les enseignants de l'étude, indépendamment de leur exposition aux innovations, ont souligné l'existence d'un stress professionnel important dû aux conditions de travail, qui reste hors de portée des dispositifs d'accompagnement de proximité.
- **Les trois principaux facteurs de stress identifiés sont** :
 - Conditions de travail de l'enseignant : Préparation quotidienne trop importante, manque de matériel didactique, salaire trop faible.
 - Conditions de travail des élèves : Effectifs pléthoriques (classes surchargées), et manque de ressources matérielles (manuels, équipement).
 - Attitudes et compétences des élèves : Faibles compétences langagières et capacités d'apprentissage limitées en raison d'un contexte de pauvreté.

Ces facteurs de stress sont de nature extrinsèque (conditions matérielles, salariales, contextuelles) et restent largement hors de portée des dispositifs d'accompagnement de proximité actuellement mis en œuvre.

6

Recommandations

Recommandations Générales

Problématique résistante (□ Wicked Problem □) : Faciliter l'entrée et le maintien dans le métier des enseignants, notamment face aux classes pléthoriques et hétérogènes, est une problématique complexe ou "wicked problem" selon la théorie d'Edgar Morin.

- Manque de savoirs : Incertitude prolongée sur le problème et les solutions.
 - Multiples acteurs : Visions divergentes, rendant les stratégies imprévisibles.
 - Traitement transversal : Nécessité de bousculer les divisions institutionnelles.
-
- **Approche recommandée :** Dans ce contexte, l'intervention doit être pensée comme une démarche d'expérimentation et de tâtonnement étroitement supervisée dans le temps.

 - **Rôle des chercheurs :** La mobilisation de chercheurs en appui aux équipes de terrain est cruciale pour la reconnaissance sociale de l'expertise de la profession en mutation.

Recommandations Principales au Ministère de l'Éducation du Togo : Trois Chantiers Prioritaires

1. Densifier les pratiques de supervision d'enseignants pour faciliter une entrée dans le métier par les innovations.
2. Développer des espaces d'analyses de pratiques centrés sur des expérimentations d'innovations pédagogiques avec un suivi dans le temps.
3. Prendre en compte les réalités des terrains d'affectation dans le cadre d'une gestion différenciée des ressources humaines.

7

Leçons apprises et limites

Limites de la recherche : des contraintes ayant réduit la portée des résultats



Difficultés de mobilisation

Obstacles à la participation des enseignants et des formateurs.

Manque de fonds



Insuffisance pour organiser régulièrement des sessions.



Impossibilité de visites

Les encadreurs n'ont pas pu organiser de visites dans les classes des néo-entrants.

Sensibilisation limitée



La sensibilisation aux TPA n'a pas permis aux néo-entrants de les expérimenter réellement dans leurs classes.

Obstacle à l'expertise in situ



Les expérimentations concrètes auraient exigé une expertise in situ des formateurs pour "faire avec" les enseignants, plutôt que de seulement "montrer comment faire".

CONCLUSION



Une Approche Diachronique de l'Entrée et du Maintien Les Enjeux avant, Pendant et Après l'Entrée dans le Métier

- **Avant l'entrée** : La juste mesure des contraintes du métier (relationnelles, hiérarchiques) influence le maintien. Les motivations intrinsèques et extrinsèques se conjuguent.
- **Pendant l'entrée** : Une entrée par les innovations nécessite une appropriation significative sous supervision rapprochée. Face aux classes pléthoriques et hétérogènes, il est crucial de réinventer les modalités d'enseignement/apprentissage pour éviter la souffrance professionnelle et l'abandon.
- **Après l'entrée** : L'évolution du métier ne se fait pas par injonction descendante, mais par une négociation réfléchie avec la réalité, impliquant un ajustement individuel et collectif au sein de la culture professionnelle.

MERCI DE VOTRE ATTENTION