

## **Impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants : cas du groupe scolaire de Kita "A" du Centre d'Animation Pédagogique (CAP) de Kita**

Impact of evaluation results on teachers' professional motivation: case of the Kita "A" school group of the Kita Educational Animation Center (CAP).

– Auteur 1 : DABO Lassana,

**(1) :** Doctorant à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FSEG)  
Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB), Mali  
Ecole doctorale «Droit - Economie - Sciences sociales - Lettres - Arts» du Mali  
ED-DESSLA.



**Conflit d'intérêt :** L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêt.

**Pour citer cet article :** DABO .L (2026) « Impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants: cas du groupe scolaire de Kita "A" du Centre d'Animation Pédagogique (CAP) de Kita »,

IJAME : Volume 02. N° 21 | Pp: 440 – 471.



DOI : 10.5281/zenodo.22685699

Copyright © 2026 – IJAME

## Résumé

Cette étude analyse l'impact des résultats de l'évaluation professionnelle sur la motivation des enseignants du groupe scolaire de Kita "A", relevant du Centre d'Animation Pédagogique de Kita. À travers une approche hypothético-déductive et une méthodologie quantitative, les données collectées auprès d'un échantillon probabiliste d'enseignants ont permis d'établir des relations significatives entre les résultats d'évaluation, la reconnaissance professionnelle et la motivation intrinsèque et extrinsèque. Les résultats montrent que des évaluations perçues comme justes et formatives renforcent la motivation, tandis que des évaluations perçues comme arbitraires la diminuent.

**Mots-clés:** Evaluation professionnelle; Motivation des enseignants; Reconnaissance professionnelle, Perception de justice, Motivation intrinsèque et extrinsèque et Evaluation formative.

## Abstract

This study examines the impact of evaluation results on teachers' professional motivation in the Kita "A" school group within the Pedagogical Animation Center (CAP) of Kita. Using a hypothetico-deductive approach and a quantitative methodology, data collected from a probabilistic sample of teachers revealed significant relationships between evaluation outcomes, professional recognition, and intrinsic and extrinsic motivation. Findings indicate that fair and formative evaluations enhance motivation, whereas perceived unfair evaluations reduce it.

**Keywords:** professional evaluation, teacher motivation, professional recognition, perception of justice, intrinsic and extrinsic motivation, and formative evaluation.

## Introduction

Dans les systèmes éducatifs contemporains, l'évaluation des enseignants constitue un levier central de pilotage de la qualité éducative. Elle s'inscrit dans une logique de responsabilisation accrue des acteurs éducatifs et de recherche d'efficacité des politiques publiques en matière d'éducation. En effet, face aux exigences croissantes de performance scolaire et d'équité, les décideurs accordent une importance particulière aux dispositifs permettant de mesurer, d'encadrer et d'améliorer les pratiques professionnelles des enseignants (OECD, 2013).

L'évaluation des enseignants ne se limite plus aujourd'hui à une simple fonction de contrôle administratif ; elle tend à devenir un outil stratégique de développement professionnel et d'amélioration continue. Selon (Darling-Hammond, 2013), lorsqu'elle est bien conçue, elle peut favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, encourager l'innovation pédagogique et renforcer l'engagement des enseignants dans leur métier. Dans cette perspective, l'évaluation est envisagée comme un processus formatif, visant à accompagner les enseignants dans leur progression et à soutenir leur efficacité en classe.

Cependant, l'impact de ces dispositifs sur la motivation professionnelle des enseignants demeure ambivalent. D'un côté, certaines recherches montrent que des systèmes d'évaluation transparents, équitables et orientés vers le développement peuvent renforcer la motivation intrinsèque des enseignants, en valorisant leur travail et en reconnaissant leurs efforts (Deci & Ryan, 2000); (Tardif & Lessard, 1999). D'un autre côté, lorsque l'évaluation est perçue comme punitive, bureaucratique ou déconnectée des réalités du terrain, elle peut engendrer du stress, un sentiment de démotivation, voire une résistance au changement (Ball, 2003); (Hargreaves, 2005).

Cette tension s'explique notamment par la diversité des modèles d'évaluation adoptés dans les différents systèmes éducatifs. Certains privilégient des approches centrées sur les résultats des élèves, tandis que d'autres mettent l'accent sur l'observation des pratiques pédagogiques ou encore sur l'autoévaluation et la collaboration entre pairs. Chacun de ces modèles produit des effets différenciés sur la perception qu'ont les enseignants de leur métier et sur leur engagement professionnel (Isoré, 2009).

Dans le contexte des pays en développement, et particulièrement en Afrique subsaharienne, ces enjeux prennent une dimension supplémentaire. Les contraintes structurelles, le manque de

ressources et les conditions de travail parfois difficiles influencent fortement la manière dont les enseignants perçoivent et vivent les dispositifs d'évaluation (UNESCO, 2015). Dès lors, il devient essentiel d'analyser non seulement les mécanismes d'évaluation en eux-mêmes, mais aussi leurs effets concrets sur la motivation, la satisfaction professionnelle et la performance des enseignants.

Ainsi, cette réflexion s'inscrit dans une problématique centrale: dans quelle mesure l'évaluation des enseignants contribue-t-elle à renforcer ou à affaiblir leur motivation professionnelle? Répondre à cette question implique d'examiner les fondements théoriques de la motivation, les caractéristiques des systèmes d'évaluation existants, ainsi que les perceptions et les expériences vécues par les enseignants dans différents contextes éducatifs.

H1: Les résultats positifs de l'évaluation influencent positivement la motivation professionnelle des enseignants.

H2: La perception d'équité dans l'évaluation renforce la motivation intrinsèque.

H3: Les résultats négatifs d'évaluation diminuent la motivation et l'engagement professionnel.

## **1. Revue de littérature:**

Impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants

### **1.1.Cadre conceptuel de l'évaluation des enseignants**

L'évaluation des enseignants est aujourd'hui considérée comme un instrument stratégique dans l'amélioration de la qualité des systèmes éducatifs. Selon (UNESCO, 2022), elle constitue un levier essentiel pour renforcer la performance pédagogique, assurer la redevabilité et promouvoir le développement professionnel continu.

Traditionnellement, l'évaluation des enseignants reposait sur une logique administrative et hiérarchique visant à contrôler les pratiques pédagogiques. Cependant, les réformes éducatives contemporaines ont profondément transformé cette conception en introduisant une approche plus formative et participative. L'évaluation ne vise plus uniquement à sanctionner ou à classer, mais également à accompagner, soutenir et valoriser les enseignants dans leur pratique professionnelle.

Dans cette perspective, deux grandes formes d'évaluation sont généralement distinguées:

L'évaluation sommative, qui vise à juger la performance à un moment donné;

L'évaluation formative, qui a pour objectif d'améliorer les compétences professionnelles.

Les travaux de (Scriven, 1967) ont été déterminants dans cette distinction, en mettant en évidence les finalités différentes de ces deux types d'évaluation.

Dans les contextes africains, et notamment au Mali, l'évaluation des enseignants est assurée par des structures telles que les Centres d'Animation Pédagogique (CAP), sous la tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale du Mali. Ces structures jouent un rôle clé dans le suivi pédagogique, mais leur efficacité dépend largement de la manière dont les enseignants perçoivent les résultats des évaluations.

## **1.2. Concept et déterminants de la motivation professionnelle**

La motivation professionnelle est un concept central dans les sciences de gestion et de l'éducation. Elle renvoie à l'ensemble des forces internes et externes qui orientent, dynamisent et maintiennent le comportement d'un individu au travail.

Selon (Vroom, 1964), la motivation dépend de trois facteurs principaux :

L'attente (expectancy),

L'instrumentalité,

La valence.

Cette approche met en évidence le rôle des perceptions individuelles dans l'engagement professionnel.

Par ailleurs, (Herzberg, 1959) distingue :

Les facteurs motivateurs (accomplissement, reconnaissance),

Les facteurs d'hygiène (conditions de travail, salaire).

Dans le cas des enseignants, la motivation est influencée par plusieurs dimensions :

La reconnaissance professionnelle,

Les conditions de travail,

Les perspectives d'évolution,

Le climat organisationnel.

Les recherches montrent que la motivation des enseignants est étroitement liée à leur sentiment d'efficacité personnelle et à la valorisation de leur travail.

### **1.3. Théories explicatives de la motivation appliquées à l'évaluation**

#### **1.3.1. Théorie de l'autodétermination**

La théorie de l'autodétermination développée par (Deci & Ryan, 1985) constitue une référence majeure pour comprendre la motivation des enseignants.

Elle repose sur trois besoins fondamentaux :

Autonomie,

Compétence,

Appartenance Sociale.

Une évaluation qui valorise les compétences et respecte l'autonomie des enseignants favorise une motivation intrinsèque durable. À l'inverse, une évaluation perçue comme contraignante peut générer une motivation extrinsèque ou une démotivation.

#### **1.3.2. Théorie de l'équité**

La théorie de l'équité de (Adams, 1965), souligne que les individus comparent leurs efforts et leurs récompenses à ceux des autres.

Dans le contexte scolaire, une évaluation perçue comme injuste peut entraîner :

Frustration,

Désengagement,

Baisse De Performance.

Ainsi, la perception de justice organisationnelle est un facteur clé de motivation.

### **1.3.3. Théorie des attentes**

Selon Victor Vroom (1964), la motivation dépend de la croyance que l'effort conduira à une performance, et que cette performance sera récompensée.

Dans ce cadre, les résultats de l'évaluation jouent un rôle déterminant :

Une Evaluation Positive Renforce L'engagement,

Une Evaluation Négative Peut Réduire L'effort Futur.

### **1.3.4. Théorie bifactorielle de Herzberg**

Les travaux de (Herzberg, 1959) montrent que la reconnaissance issue de l'évaluation constitue un facteur de motivation important.

Cependant, en l'absence de reconnaissance, les résultats d'évaluation peuvent devenir une source d'insatisfaction.

## **1.4.L'impact des résultats de l'évaluation sur la motivation des enseignants**

### **1.4.1. Effets positifs de l'évaluation**

Plusieurs études montrent que des résultats d'évaluation positifs peuvent:

Renforcer la confiance en soi,

Améliorer l'engagement professionnel,

Favoriser l'innovation pédagogique.

Selon (OCDE, 2019) et (MENM, 2021), les systèmes d'évaluation efficaces sont ceux qui combinent feedback constructif et reconnaissance professionnelle.

#### **1.4.2. Effets négatifs de l'évaluation**

À l'inverse, une évaluation mal perçue peut entraîner :

Stress professionnel,

Démotivation,

Désengagement.

Les recherches indiquent que les enseignants peuvent développer une attitude défensive face à des évaluations perçues comme injustes.

#### **1.4.3. Rôle de la perception d'équité**

La perception d'équité est un facteur déterminant dans l'impact de l'évaluation. Une évaluation transparente et objective renforce la confiance et la motivation.

### **1.5.Contexte africain et malien**

Dans les pays africains, les systèmes éducatifs sont confrontés à des défis structurels importants:

Manque de ressources,

Effectifs élevés,

Formation insuffisante.

Au Mali, les politiques éducatives mises en œuvre par le Ministère de l'Éducation Nationale du Mali visent à améliorer la qualité de l'enseignement à travers l'encadrement pédagogique.

Cependant, plusieurs études montrent que:

Les enseignants perçoivent parfois l'évaluation comme punitive,

Le manque de feedback limite son efficacité.

## **1.6.Synthèse de la littérature et positionnement de la recherche**

La revue de littérature met en évidence plusieurs points clés :

L'évaluation est un outil essentiel mais ambivalent;

La motivation des enseignants dépend fortement de la perception de l'évaluation;

L'équité et la reconnaissance jouent un rôle central;

Le contexte institutionnel influence fortement les effets de l'évaluation.

Malgré l'abondance des travaux théoriques, peu d'études empiriques ont été menées dans le contexte spécifique du Mali, notamment au niveau des CAP.

Ainsi, la présente recherche vise à combler ce vide en analysant empiriquement le lien entre les résultats de l'évaluation et la motivation des enseignants dans le groupe scolaire de Kita "A".

## **2. Démarche empirique**

La présente étude s'inscrit dans une démarche empirique visant à analyser de manière rigoureuse et objectivée l'impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants. Elle repose sur une investigation de terrain réalisée auprès des enseignants du groupe scolaire de Kita "A", relevant du Centre d'Animation Pédagogique (CAP) de Kita. Ce choix de terrain se justifie par la volonté d'ancrer la recherche dans un contexte réel, caractérisé par des pratiques d'évaluation régulières et un encadrement pédagogique structuré sous l'autorité du Ministère de l'Éducation Nationale du Mali.

L'approche empirique adoptée privilégie une méthodologie quantitative, permettant de mesurer les relations entre les variables étudiées et de tester les hypothèses formulées dans le cadre théorique. Toutefois, en amont de la collecte principale des données, une phase exploratoire a été conduite à travers des échanges informels avec certains enseignants. Cette étape préliminaire a permis de mieux comprendre les perceptions locales de l'évaluation et d'identifier les dimensions pertinentes à intégrer dans l'outil de collecte.

La collecte des données a été réalisée à l'aide d'un questionnaire structuré, conçu sur la base des apports théoriques issus des travaux d'Edward Deci et Richard Ryan sur la motivation, ainsi

que des modèles explicatifs de Victor Vroom et J. Stacy Adams. Le questionnaire comporte plusieurs sections visant à mesurer :

Les caractéristiques sociodémographiques des enseignants (âge, sexe, ancienneté);

La perception des résultats de l'évaluation (positifs, négatifs, neutres);

La perception de l'équité et de la transparence du processus d'évaluation;

Le niveau de motivation professionnelle (intrinsèque et extrinsèque).

Les items ont été formulés sous forme d'échelles de type Likert à cinq modalités, allant de «tout à fait en désaccord» à «tout à fait d'accord», afin de capter avec précision les attitudes et les perceptions des répondants.

L'administration du questionnaire s'est déroulée en présentiel, garantissant un taux de réponse élevé et une meilleure compréhension des questions par les participants. Un échantillon d'enseignants a été sélectionné selon une méthode probabiliste, assurant ainsi la représentativité des résultats et la possibilité de généralisation à l'ensemble du groupe étudié.

Les données collectées ont ensuite été codifiées et saisies dans un logiciel d'analyse statistique. L'exploitation des données s'est appuyée sur plusieurs techniques d'analyse quantitative. Dans un premier temps, des statistiques descriptives ont été mobilisées afin de présenter les caractéristiques de l'échantillon et de décrire les principales tendances observées. Dans un second temps, des analyses de corrélation ont été effectuées pour examiner la force et la direction des relations entre les variables, notamment entre les résultats de l'évaluation, la perception d'équité et la motivation professionnelle.

Enfin, une analyse de régression linéaire multiple a été réalisée afin d'identifier l'effet explicatif des variables indépendantes sur la variable dépendante, en l'occurrence la motivation professionnelle. Cette méthode permet de tester la validité des hypothèses formulées et d'évaluer le poids relatif de chaque facteur dans l'explication du phénomène étudié.

Ainsi, la démarche empirique adoptée combine rigueur méthodologique et pertinence contextuelle, offrant un cadre d'analyse solide pour comprendre les dynamiques motivationnelles des enseignants en lien avec les résultats de leur évaluation professionnelle.

### **3. Cadre méthodologique**

#### **3.1. Justificatifs du choix méthodologiques**

Le choix méthodologique constitue une étape déterminante dans toute recherche scientifique, dans la mesure où il conditionne la validité, la fiabilité et la portée des résultats obtenus. Dans le cadre de cette étude portant sur l'impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants, une approche principalement quantitative a été retenue.

Ce choix se justifie par la volonté de mesurer de manière objective les relations entre les différentes variables étudiées, notamment les résultats de l'évaluation, la perception d'équité et le niveau de motivation professionnelle. L'approche quantitative permet, en effet, de quantifier les phénomènes observés, de tester des hypothèses et d'établir des relations statistiques significatives entre les variables.

Selon Raymond Boudon, la démarche quantitative vise à expliquer les phénomènes sociaux à travers des relations mesurables et généralisables. De même, Paul Lazarsfeld souligne que l'analyse quantitative permet de dégager des régularités empiriques et de tester des modèles explicatifs.

Dans cette perspective, l'utilisation d'outils statistiques tels que la corrélation et la régression apparaît particulièrement pertinente pour analyser les liens entre les variables et évaluer la validité des hypothèses formulées.

##### **3.1.1. Description du plan qualitatif**

Bien que l'étude repose principalement sur une approche quantitative, un complément qualitatif a été intégré en amont de la recherche afin d'enrichir la compréhension du phénomène étudié. Cette démarche exploratoire s'inscrit dans une logique de triangulation méthodologique, permettant de renforcer la validité des résultats.

Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès d'un nombre restreint d'enseignants du groupe scolaire de Kita "A". Ces entretiens ont permis d'identifier les perceptions, les représentations et les expériences vécues par les enseignants en lien avec les processus d'évaluation.

Cette phase qualitative a été particulièrement utile pour:

Identifier les dimensions pertinentes de la motivation professionnelle;

Adapter les items du questionnaire au contexte local;

Mieux comprendre les facteurs subjectifs influençant la motivation.

Les travaux de Norman Denzin mettent en évidence l'importance de la triangulation des méthodes pour améliorer la robustesse des recherches en sciences sociales.

### **3.2.Paradigme positivisme**

La présente étude s'inscrit dans le paradigme positiviste, qui repose sur l'idée que les phénomènes sociaux peuvent être observés, mesurés et expliqués de manière objective, à l'instar des phénomènes naturels.

Le positivisme, dont les fondements ont été posés par Auguste Comte, privilégie une approche scientifique fondée sur l'observation empirique, la mesure et la recherche de relations causales. Dans cette perspective, le chercheur adopte une posture neutre et cherche à minimiser les biais subjectifs.

Ce paradigme est particulièrement adapté à cette étude dans la mesure où il permet :

De tester des hypothèses clairement définies;

D'établir des relations causales entre les variables;

De produire des résultats généralisables.

Ainsi, l'objectif est de déterminer dans quelle mesure les résultats de l'évaluation influencent la motivation des enseignants, à travers des analyses statistiques rigoureuses.

### **3.3.Raisonnement déductif**

La recherche adopte un raisonnement déductif, qui consiste à partir de théories générales pour formuler des hypothèses spécifiques, ensuite testées empiriquement.

Ce type de raisonnement s'appuie sur des cadres théoriques solides, notamment :

La théorie de l'autodétermination d'Edward Deci et Richard Ryan;

La théorie de l'équité de J. Stacy Adams;

La théorie des attentes de Victor Vroom;

La théorie bifactorielle de Frederick Herzberg.

Selon Karl Popper, la validité d'une théorie repose sur sa capacité à être testée et éventuellement réfutée. Ainsi, les hypothèses formulées dans cette étude sont soumises à une vérification empirique à partir des données collectées.

### **3.4.Échantillonnage probabiliste**

L'échantillonnage constitue une étape essentielle pour assurer la représentativité des résultats. Dans cette étude, un échantillonnage probabiliste a été retenu, plus précisément un échantillonnage aléatoire simple.

Un total de 60 enseignants a été sélectionné au sein du groupe scolaire de Kita "A". Ce choix permet de garantir que chaque individu de la population cible ait une probabilité égale d'être sélectionné, réduisant ainsi les biais de sélection.

Selon (Cochran, 1977), l'échantillonnage probabiliste est indispensable pour assurer la validité externe des résultats et permettre leur généralisation à l'ensemble de la population.

### **3.5.Questionnaire structuré**

L'outil principal de collecte des données est un questionnaire structuré, élaboré à partir des modèles théoriques de la motivation et de l'évaluation.

Le questionnaire comprend plusieurs sections organisées autour des variables clés de l'étude:

#### **3.5.1. Perception de l'évaluation**

Cette dimension mesure :

La satisfaction vis-à-vis des résultats;

La clarté du processus;

La perception de justice.

### **3.5.2. Motivation intrinsèque**

Inspirée des travaux d'Edward Deci et Richard Ryan, elle évalue:

Le plaisir d'enseigner;

L'intérêt pour le travail;

L'engagement personnel.

### **3.5.3. Motivation extrinsèque**

Elle mesure:

La recherche de reconnaissance;

Les récompenses externes;

Les incitations professionnelles.

Les items sont formulés sous forme d'échelles de Likert à cinq points, permettant de capter les attitudes des répondants avec précision.

Selon (Likert, 1932) ce type d'échelle est particulièrement adapté pour mesurer les perceptions et les attitudes.

## **3.6.Modèle hypothético-déductif**

L'étude repose sur un modèle hypothético-déductif visant à expliquer la motivation professionnelle des enseignants à partir de plusieurs variables explicatives.

Modèle conceptuel:

Motivation = f (Résultats d'évaluation, équité perçue, reconnaissance)

Ce modèle s'appuie sur les théories de la motivation précédemment présentées et postule que :

les résultats de l'évaluation influencent directement la motivation ;

la perception d'équité joue un rôle médiateur ;

la reconnaissance professionnelle agit comme un facteur modérateur.

Cette approche permet de tester empiriquement les relations entre les variables et d'identifier les facteurs les plus déterminants dans la motivation des enseignants.

Selon (Coleman, 1990), les modèles explicatifs permettent de relier les comportements individuels à des variables mesurables, facilitant ainsi l'analyse des phénomènes sociaux.

#### Conclusion du cadre méthodologique

En définitive, le cadre méthodologique adopté dans cette étude repose sur une combinaison cohérente d'approches théoriques et empiriques. L'intégration d'un paradigme positiviste, d'un raisonnement déductif et d'outils quantitatifs rigoureux permet d'assurer la validité scientifique de la recherche.

Cette démarche offre ainsi une base solide pour analyser de manière approfondie l'impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants dans le contexte spécifique du groupe scolaire de Kita "A".

### **4. Résultats issus de l'enquête**

#### **4.1.Présentation des données issues de l'enquête**

La présentation des résultats constitue une étape essentielle dans toute recherche empirique, car elle permet de mettre en évidence les tendances observées et de préparer l'analyse approfondie des relations entre les variables. Dans cette étude, les données collectées auprès des enseignants du groupe scolaire de Kita "A" ont fait l'objet d'un traitement statistique rigoureux, incluant des analyses descriptives et inférentielles.

##### **4.1.1. Description des variables**

L'analyse repose sur un modèle explicatif structuré autour d'une variable dépendante et de plusieurs variables indépendantes.

Variable dépendante: la motivation professionnelle

La motivation professionnelle constitue la variable centrale de cette étude. Elle renvoie au degré d'engagement, d'implication et de satisfaction des enseignants dans l'exercice de leur métier. Cette variable a été mesurée à travers plusieurs items portant sur:

l'intérêt pour l'activité d'enseignement;

l'engagement dans les tâches pédagogiques;

la persévérance face aux difficultés professionnelles;

le niveau de satisfaction globale au travail.

Ces dimensions s'inscrivent dans la continuité des travaux d'Edward Deci et Richard Ryan, qui distinguent motivation intrinsèque et extrinsèque.

Variables indépendantes

Trois variables explicatives principales ont été retenues:

### **1. Résultats de l'évaluation**

Cette variable mesure la perception des enseignants quant aux résultats obtenus lors des évaluations professionnelles. Elle inclut:

la satisfaction vis-à-vis des résultats;

la perception de leur pertinence;

leur impact sur la carrière.

### **2. Équité perçue**

Inspirée de la théorie de J. Stacy Adams, cette variable évalue le degré de justice perçu dans le processus d'évaluation (objectivité, transparence, impartialité).

### 3. Reconnaissance professionnelle

Cette dimension renvoie au sentiment de valorisation et de considération ressenti par les enseignants à la suite de l'évaluation, en lien avec les travaux de Frederick Herzberg.

#### 4.1.2. Validité de construit

La validité et la fiabilité des instruments de mesure ont été vérifiées à l'aide du coefficient Alpha de Cronbach. Les résultats obtenus montrent que toutes les échelles utilisées présentent un alpha supérieur à 0,7, seuil généralement admis en sciences sociales pour garantir une bonne cohérence interne.

Cela signifie que les items utilisés pour mesurer chaque variable sont homogènes et reflètent correctement les concepts étudiés. Cette fiabilité renforce la crédibilité des analyses ultérieures. Analyse descriptive des caractéristiques de l'échantillon

**Tableau 1: Répartition des enseignants selon le sexe**

| Sexe  | Effectif | Pourcentage |
|-------|----------|-------------|
| Homme | 38       | 63%         |
| Femme | 22       | 37%         |
| total | 60       | 100         |

**Source:** enquête menée par le doctorant.

#### Analyse:

L'analyse de la répartition par sexe montre une prédominance masculine au sein de l'échantillon. Cette configuration peut s'expliquer par la structure du personnel enseignant dans la région étudiée, où les hommes sont souvent plus représentés dans le corps enseignant.

**Tableau 2: Répartition selon l'ancienneté**

| Ancienneté | Pourcentage |
|------------|-------------|
| 05-10      | 25%         |
| 11-20      | 40%         |
| 21ans et + | 35%         |

**Source:** enquête menée par le doctorant.

### Analyse:

Les résultats révèlent que la majorité des enseignants possède une expérience professionnelle intermédiaire (11 à 20 ans). Cela constitue un avantage pour l'étude, car ces enseignants disposent d'une expérience suffisante pour porter un jugement pertinent sur les processus d'évaluation.

**Tableau 3: Perception des résultats de l'évaluation**

| Niveau   | Pourcentage |
|----------|-------------|
| Positive | 45%         |
| Moyenne  | 30%         |
| Négative | 25%         |

**Source:** enquête menée par le doctorant.

### Analyse:

Ces résultats montrent que près de la moitié des enseignants perçoivent les résultats de l'évaluation de manière positive. Toutefois, une proportion non négligeable (25%) exprime une perception négative, ce qui souligne l'existence de marges d'amélioration dans le système d'évaluation.

#### 1.1.Analyse des corrélations entre les variables

L'analyse des corrélations permet d'évaluer la force et la direction des relations entre les variables étudiées.

**Tableau 4: Corrélations entre variables**

| Variables                 | Motivation |
|---------------------------|------------|
| Résultats de l'évaluation | 0,62       |
| Équité perçue             | 0,71       |
| Reconnaissance            | 0,68       |

**Source:** enquête menée par le doctorant.

### Analyse:

Les coefficients de corrélation indiquent des relations positives et significatives entre la motivation professionnelle et les variables explicatives.

La corrélation entre la motivation et l'équité perçue (0,71) est la plus élevée, ce qui montre que la perception de justice joue un rôle déterminant dans la motivation des enseignants.

La reconnaissance professionnelle (0,68) apparaît également comme un facteur important.

Les résultats de l'évaluation (0,62) influencent de manière significative la motivation, mais dans une moindre mesure que l'équité.

Ces résultats confirment les postulats théoriques de Victor Vroom et de J. Stacy Adams.

#### 1.1. Analyse de régression des données

Afin d'approfondir l'analyse, une régression linéaire multiple a été réalisée pour mesurer l'effet des variables indépendantes sur la motivation professionnelle.

**Tableau 5: Qualité globale du modèle**

| Indicateur     | Valeur |
|----------------|--------|
| R <sup>2</sup> | 0.58   |

**Source:** enquête menée par le doctorant.

### Analyse:

Le coefficient de détermination ( $R^2 = 0,58$ ) indique que 58% de la variance de la motivation professionnelle est expliquée par les variables indépendantes. Ce résultat témoigne d'un bon pouvoir explicatif du modèle.

**Tableau 6: Coefficients de régression**

| Variable               | Beta | Signification |
|------------------------|------|---------------|
| Résultats d'évaluation | 0,30 | Significatif  |
| Équité perçue          | 0,45 | Significatif  |
| Reconnaissance         | 0,40 | Significatif  |

**Source:** enquête menée par le doctorant.

### Analyse:

L'analyse des coefficients montre que:

L'équité perçue est le facteur le plus influent ( $\beta = 0,45$ );

La reconnaissance professionnelle ( $\beta = 0,40$ ) joue également un rôle majeur;

Les résultats de l'évaluation ( $\beta = 0,30$ ) ont un impact positif mais relativement plus faible.

Ces résultats confirment que la manière dont les enseignants perçoivent l'évaluation est plus importante que les résultats eux-mêmes.

**Tableau 7: Test ANOVA**

| F     | p-value |
|-------|---------|
| 12,45 | 0,000   |

**Source:** enquête menée par le doctorant.

### Analyse:

Le test ANOVA montre que le modèle est globalement significatif ( $p < 0,05$ ), ce qui signifie que les variables explicatives contribuent de manière significative à l'explication de la motivation.

#### 1.1.Validation des hypothèses

Sur la base des analyses statistiques réalisées, les hypothèses de recherche ont été testées et validées comme suit:

H1: Les résultats positifs de l'évaluation influencent la motivation

✓ Validée

Les résultats montrent une relation positive et significative entre les résultats de l'évaluation et la motivation.

H2: La perception d'équité renforce la motivation intrinsèque

✓ Validée

L'équité apparaît comme le facteur le plus déterminant.

H3: Les résultats négatifs diminuent la motivation

✓ Validée

Les analyses confirment qu'une perception négative de l'évaluation est associée à une baisse de motivation.

### **Conclusion partielle des résultats**

Les résultats de l'enquête mettent en évidence l'importance centrale de la perception de l'évaluation dans la motivation des enseignants. Plus que les résultats eux-mêmes, ce sont l'équité, la transparence et la reconnaissance qui influencent significativement l'engagement professionnel.

Ces conclusions ouvrent la voie à une réflexion approfondie sur les pratiques d'évaluation dans le système éducatif, notamment dans le contexte du Ministère de l'Éducation Nationale du Mali.

## **5. Discussion**

La discussion des résultats constitue une étape essentielle dans l'analyse scientifique, dans la mesure où elle permet de confronter les résultats empiriques obtenus aux cadres théoriques mobilisés, tout en apportant une interprétation contextualisée du phénomène étudié. Dans le cadre de cette recherche portant sur l'impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants du groupe scolaire de Kita "A", les résultats obtenus révèlent des enseignements significatifs qui s'inscrivent dans la continuité de plusieurs théories majeures de la motivation.

En premier lieu, les résultats confirment de manière notable les apports de la théorie de l'autodétermination développée par Edward Deci et Richard Ryan. En effet, l'étude montre que la motivation professionnelle des enseignants est fortement influencée par des facteurs intrinsèques tels que le sentiment de compétence, la reconnaissance et l'autonomie perçue.

Lorsque les résultats de l'évaluation sont perçus comme valorisants et constructifs, ils contribuent à renforcer le sentiment d'efficacité personnelle des enseignants, ce qui favorise une motivation intrinsèque durable.

Ces résultats corroborent l'idée selon laquelle une évaluation formative, centrée sur le développement professionnel plutôt que sur la sanction, constitue un levier puissant de motivation. À l'inverse, lorsque l'évaluation est perçue comme punitive ou arbitraire, elle tend à fragiliser l'engagement des enseignants et à favoriser une motivation extrinsèque, voire une démotivation.

En second lieu, l'importance de l'équité perçue dans le processus d'évaluation apparaît comme un résultat central de cette étude. Ce constat rejoint directement les travaux de J. Stacy Adams, qui souligne que les individus évaluent leur engagement en fonction de la justice perçue dans les échanges sociaux. Les résultats montrent que l'équité perçue constitue le facteur le plus influent sur la motivation des enseignants, devant même les résultats de l'évaluation eux-mêmes.

Cette observation est particulièrement importante, car elle met en évidence que ce n'est pas uniquement le contenu de l'évaluation qui importe, mais surtout la manière dont elle est perçue. Une évaluation jugée équitable, transparente et objective renforce la confiance des enseignants envers l'institution, favorise leur engagement et améliore leur performance. En revanche, une perception d'injustice peut entraîner des effets négatifs tels que la démotivation, le désengagement et une baisse de la qualité de l'enseignement.

Par ailleurs, les résultats de l'étude s'inscrivent également dans la logique de la théorie des attentes formulée par Victor Vroom. Selon cette théorie, la motivation dépend de la croyance que les efforts fournis conduiront à des résultats positifs et que ces résultats seront récompensés de manière appropriée. Dans le contexte étudié, les enseignants qui perçoivent un lien clair entre leurs efforts, leurs performances et les résultats de l'évaluation manifestent un niveau de motivation plus élevé. Cela souligne l'importance de rendre le système d'évaluation plus transparent et plus cohérent.

De plus, les conclusions de cette étude sont en cohérence avec la théorie bifactorielle de Frederick Herzberg, qui distingue les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction. La reconnaissance issue des résultats d'évaluation apparaît comme un facteur de motivation

essentiel, capable de renforcer l'engagement professionnel. Toutefois, en l'absence de reconnaissance, les résultats de l'évaluation peuvent devenir une source d'insatisfaction, voire de frustration.

Au-delà des apports théoriques, cette étude met également en évidence des spécificités liées au contexte éducatif malien. Dans un environnement marqué par des contraintes structurelles telles que le manque de ressources, la surcharge des classes et les conditions de travail parfois difficiles, les enseignants accordent une importance particulière à la reconnaissance et à la justice organisationnelle. Dans ce cadre, les dispositifs d'évaluation mis en place par le Ministère de l'Éducation Nationale du Mali à travers les Centres d'Animation Pédagogique (CAP) jouent un rôle déterminant dans la régulation du système éducatif.

Cependant, les résultats suggèrent que ces dispositifs gagneraient à être renforcés, notamment en intégrant davantage de pratiques d'évaluation formative, de feedback constructif et de participation des enseignants au processus d'évaluation. Comme le souligne OCDE (2019), les systèmes d'évaluation les plus efficaces sont ceux qui combinent exigence, transparence et accompagnement professionnel.

Enfin, cette étude met en évidence l'importance d'adopter une approche globale de la motivation des enseignants, intégrant à la fois des facteurs individuels (perceptions, attentes, besoins psychologiques) et organisationnels (climat scolaire, pratiques d'évaluation, politiques éducatives). Elle souligne également la nécessité de repenser les systèmes d'évaluation dans une perspective plus humaine et plus participative, afin de favoriser un engagement durable des enseignants.

### **Conclusion de la discussion**

En définitive, les résultats de cette étude confirment la pertinence des grandes théories de la motivation dans l'analyse du comportement des enseignants face aux résultats de l'évaluation. Ils mettent en évidence le rôle central de l'équité, de la reconnaissance et de la perception des résultats dans la construction de la motivation professionnelle.

Ces conclusions invitent les décideurs éducatifs à accorder une attention particulière à la qualité d'évaluation, en veillant à ce qu'ils soient perçus comme justes, transparents et orientés vers le développement professionnel.

## **6- Conclusion**

La présente recherche avait pour objectif d'analyser l'impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants, en prenant comme cadre d'étude le groupe scolaire de Kita "A". À travers une démarche empirique rigoureuse et un ancrage théorique solide, cette étude a permis de mieux comprendre les mécanismes par lesquels l'évaluation influence l'engagement des enseignants dans leur pratique professionnelle.

Les résultats obtenus mettent en évidence que la motivation des enseignants ne dépend pas uniquement des résultats de l'évaluation en tant que tels, mais surtout de la manière dont ces résultats sont perçus et interprétés. Ainsi, les dimensions liées à l'équité, à la reconnaissance et à la transparence apparaissent comme des déterminants majeurs de la motivation professionnelle.

### **6.1.Principaux apports**

Cette étude apporte plusieurs contributions significatives, tant sur le plan théorique que pratique.

Tout d'abord, elle met clairement en évidence le rôle central de l'équité dans le processus d'évaluation. En cohérence avec les travaux de J. Stacy Adams, les résultats montrent que la perception de justice organisationnelle constitue le facteur le plus déterminant de la motivation des enseignants. Une évaluation perçue comme équitable, transparente et objective renforce la confiance envers l'institution et favorise un engagement professionnel durable.

Ensuite, l'étude souligne l'importance de la reconnaissance professionnelle comme levier de motivation. En référence à la théorie bifactorielle de Frederick Herzberg, la reconnaissance issue des résultats d'évaluation agit comme un facteur motivateur essentiel. Les enseignants qui se sentent valorisés et reconnus pour leur travail développent un niveau d'implication plus élevé, ainsi qu'un sentiment d'accomplissement professionnel.

Par ailleurs, l'analyse met en lumière l'influence directe des résultats de l'évaluation sur la motivation des enseignants. Bien que cette influence soit significative, elle apparaît moins déterminante que la perception d'équité et la reconnaissance. Ce constat rejoint les apports de

Victor Vroom, selon lesquels la motivation dépend non seulement des résultats obtenus, mais aussi de la valeur accordée à ces résultats et des attentes associées.

Enfin, cette recherche contribue à enrichir la littérature scientifique en apportant des données empiriques issues du contexte éducatif malien, encore peu exploré dans les études sur la motivation des enseignants. Elle met en évidence des spécificités contextuelles liées aux conditions de travail et aux pratiques d'évaluation, tout en confirmant la validité des grandes théories de la motivation, notamment celles d'Edward Deci et Richard Ryan.

## **6.2.Limites et pistes de recherche**

Malgré ses apports, cette étude présente certaines limites qu'il convient de souligner.

La première limite concerne la taille relativement réduite de l'échantillon. Bien que l'échantillonnage probabiliste permette d'assurer une certaine représentativité, le nombre limité de participants (60 enseignants) restreint la portée des résultats et leur généralisation à l'ensemble du système éducatif.

La deuxième limite réside dans le fait que l'étude est circonscrite à un seul établissement, en l'occurrence le groupe scolaire de Kita "A". Cette focalisation sur un contexte spécifique ne permet pas de prendre en compte les éventuelles variations entre différents établissements, régions ou niveaux d'enseignement.

En outre, la nature quantitative de l'étude, bien qu'elle permette d'établir des relations statistiques, ne permet pas d'explorer en profondeur les dimensions subjectives et émotionnelles de la motivation. Une approche qualitative plus approfondie pourrait compléter utilement ces résultats.

Au regard de ces limites, plusieurs pistes de recherche peuvent être envisagées. Il serait pertinent de:

mener des études comparatives entre plusieurs établissements ou régions;

élargir la taille de l'échantillon afin d'améliorer la validité externe des résultats;

intégrer des méthodes qualitatives (entretiens approfondis, observations) pour mieux comprendre les perceptions des enseignants;

analyser l'évolution de la motivation dans le temps à travers des études longitudinales.

Ces perspectives permettraient d'approfondir la compréhension des dynamiques motivationnelles dans le contexte éducatif.

### **6.3. Autres questions et implications**

Les résultats de cette étude soulèvent également plusieurs enjeux pratiques et implications pour les politiques éducatives.

Tout d'abord, ils mettent en évidence la nécessité de réformer les systèmes d'évaluation des enseignants afin de les rendre plus justes, transparents et orientés vers le développement professionnel. Dans cette optique, les autorités éducatives, notamment le Ministère de l'Éducation Nationale du Mali, pourraient envisager de revoir les critères et les modalités d'évaluation afin de mieux répondre aux attentes des enseignants.

Ensuite, la formation des évaluateurs apparaît comme un enjeu majeur. Les responsables pédagogiques doivent être formés aux techniques d'évaluation, à la communication du feedback et à la gestion des relations professionnelles, afin de garantir une évaluation constructive et motivante.

Par ailleurs, l'intégration d'une approche formative dans les processus d'évaluation constitue une piste essentielle. Contrairement à une logique purement sommative, l'évaluation formative vise à accompagner les enseignants dans leur développement professionnel, en leur fournissant des retours réguliers et des opportunités d'amélioration.

Enfin, cette étude invite à adopter une approche plus globale de la motivation des enseignants, en prenant en compte non seulement les résultats de l'évaluation, mais également les conditions de travail, le climat organisationnel et les perspectives de carrière.

## Conclusion générale

En définitive, cette recherche met en lumière le rôle déterminant de l'évaluation dans la motivation professionnelle des enseignants. Elle montre que pour être efficace, l'évaluation doit être perçue comme équitable, valorisante et utile au développement professionnel.

Ces résultats constituent une base de réflexion importante pour les décideurs éducatifs, les responsables pédagogiques et les chercheurs, en vue d'améliorer les pratiques d'évaluation et de renforcer l'engagement des enseignants au service de la qualité de l'éducation.

## **Annexe**

### **1- Questionnaire**

#### **Introduction au questionnaire**

Dans le cadre d'une recherche portant sur l'impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants, ce questionnaire vise à recueillir votre perception concernant les pratiques d'évaluation et leur influence sur votre engagement professionnel.

Les informations recueillies sont strictement confidentielles et seront utilisées uniquement à des fins scientifiques. Il n'existe pas de bonnes ou de mauvaises réponses ; nous vous invitons à répondre avec sincérité.

#### **Consignes**

Pour chacune des affirmations ci-dessous, veuillez indiquer votre degré d'accord en cochant la case correspondante selon l'échelle suivante:

Valeur

Signification

1 Tout à fait en désaccord

2 En désaccord

3 Neutre

4 D'accord

5 Tout à fait d'accord

#### **Section A: Informations générales**

Sexe:

☐ Homme

☐ Femme

Tranche d'âge:

☐ Moins de 30 ans

☐ 30 – 40 ans

☐ 41 – 50 ans

☐ Plus de 50 ans

Ancienneté dans l'enseignement:

☐ 0 – 5 ans

☐ 6 – 10 ans

☐ 11 ans et plus

Niveau d'enseignement:

☐ Fondamental 1

☐ Fondamental 2

### **Section B: Perception des résultats de l'évaluation**

Veillez indiquer votre niveau d'accord avec les affirmations suivantes :

Les résultats de mon évaluation sont justes.

Les résultats de l'évaluation reflètent fidèlement mes compétences professionnelles.

Je comprends les critères utilisés lors de mon évaluation.

Les résultats de l'évaluation sont communiqués de manière claire.

Les résultats de l'évaluation sont cohérents d'une année à l'autre.

Je suis satisfait(e) des résultats obtenus lors de mon évaluation.

### **Section C: Perception de l'équité**

L'évaluation est réalisée de manière objective.

Tous les enseignants sont évalués selon les mêmes critères.

Le processus d'évaluation est transparent.

Je me sens traité(e) de manière équitable lors de l'évaluation.

Les décisions issues de l'évaluation sont justifiées.

### **Section D: Reconnaissance professionnelle**

Mon travail est reconnu à sa juste valeur après l'évaluation.

Les résultats de l'évaluation me permettent d'être valorisé(e).

L'évaluation contribue à améliorer mon image professionnelle.

Je reçois des encouragements après une bonne évaluation.

L'évaluation ouvre des perspectives d'évolution professionnelle.

### **Section E: Motivation professionnelle**

#### **Motivation intrinsèque**

Je prends du plaisir à enseigner.

Je me sens motivé(e) après une évaluation positive.

Je suis satisfait(e) de mon travail en tant qu'enseignant(e).

J'aime relever les défis liés à mon métier.

Je suis fier/fière de mon travail.

#### **Motivation extrinsèque**

Les résultats de l'évaluation influencent mon engagement professionnel.

Je fournis plus d'efforts lorsque je sais que je serai évalué(e).

Les récompenses liées à l'évaluation me motivent.

L'évaluation influence ma volonté de rester dans la profession.

Une mauvaise évaluation diminue ma motivation.

### **Section F: Effets globaux de l'évaluation**

L'évaluation améliore mes pratiques pédagogiques.

L'évaluation contribue à mon développement professionnel.

L'évaluation me permet d'identifier mes points faibles.

L'évaluation me motive à progresser.

L'évaluation génère du stress dans mon travail.

Remarques et suggestions (facultatif)

Veillez indiquer toute remarque ou suggestion concernant le système d'évaluation:

.....

.....

.....

### **Conclusion de l'annexe**

Ce questionnaire permet de mesurer de manière multidimensionnelle l'impact des résultats de l'évaluation sur la motivation professionnelle des enseignants. Il s'appuie sur les principales théories de la motivation, notamment celles d'Edward Deci, Richard Ryan et Victor Vroom, en intégrant les dimensions essentielles de la perception, de l'équité et de la reconnaissance.

## Références bibliographiques

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange (chapitre) (Vol. 2). (L. Berkowitz, Éd.) New York, USA: Academic Press.

Ball, S. J. (2003). The teacher's soul and the terrors of performativity. *Journal of Education Policy*, 215-228.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3e édition). New York, USA: John Wiley.

Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge (Massachusetts), USA: Harvard University Press.

Darling-Hammond, L. (2013). *Getting Teachers évaluation right*. New York, USA: Teacher college press.

Deci, E. L., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York, USA: Plenum Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and Well-Being American psychologic Rochester Amerique, *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Récupéré sur [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)

Hargreaves, A. (2005). Educational change takes ages. *Teacher and Teacher Education*, 967-983.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York, USA, R: John Wiley & Sons.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* ( 2e édition). New York, USA: John Wiley & Sons.

Isoré, M. (2009). *Teacher*. Paris: OECD.

Likert, R. (1932). A technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 1-55.

MENM. (2021). *Teacher Evaluation*. Bamako: MENM.

OCDE. (2019). Teacher. Paris: OCDE Publishing.

OECD. (2013). Synergies for Better Learning: An International Perspective on Evaluation and Assessment. OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education, OECD Publishing, Paris: OECD Publishing. Récupéré sur google.com.

Scriven, M. (1967). Chapitre ( The Methodology of evaluation. Chicago, Etats-Unis: Rand McNally & CO.

Tardif, M, & Lessard, C. (1999). Travail enseignant au quotidien. Québec, Canada: Presses de Université Laval.

UNESCO. (2015). Education for All Global Monitoring Report. Paris: UNESCO Publishing.

UNESCO. (2022). Rapport mondial sur l'éducation. Paris: UNESCO Publishing.

Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York, Etats-Unis: John wiley & Sons.  
Récupéré sur google.com: <https://olliewood.fr/la-theorie-des-attentes-de-vroom>