

OÙ EN EST VOTRE ENGAGEMENT ?

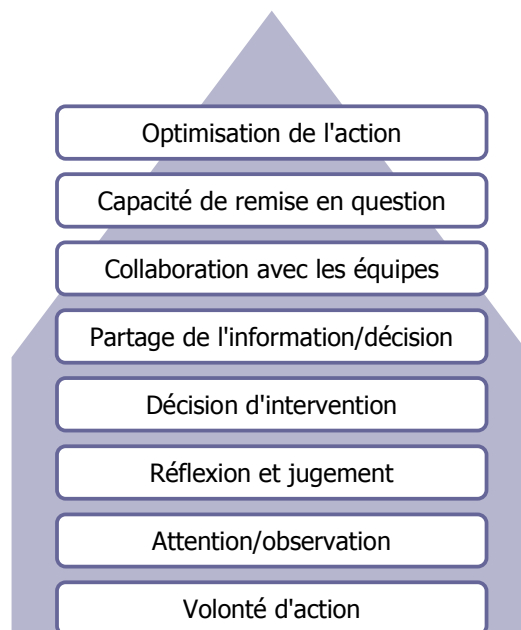
Ce qui vous a poussé vers le métier d'enseignant ne correspond sans doute plus à vos motivations, ou alors la réalité du métier est décevante par rapport à l'idée que vous vous en faisiez. La vie professionnelle est faite de cycles entrecoupés de crises. Se remettre en question permet de les rendre fécondes.

L'ENGAGEMENT

L'engagement évoquait, dans une histoire lointaine, le fait de se « mettre en gage » au service de quelqu'un « corps et âme », tel que le rapport du maître à l'esclave l'exigeait à cette époque. On dit de la personne engagée qu'elle ne ménage pas sa peine, qu'elle va jusqu'au bout et qu'elle travaille de manière consciencieuse. L'engagement professionnel d'une personne devient manifeste par son implication physique, cognitive et émotionnelle dans son activité.

L'engagement est généralement reconnu comme l'une des conditions du professionnalisme. La personne engagée dans son travail possède l'autonomie, la capacité de penser par elle-même et d'émettre ses opinions, ainsi que l'énergie, non seulement d'assumer son rôle enseignant jusqu'au bout, mais aussi de réaliser la nécessité d'un changement et la force de le conduire à bien. Elle est la personne sur laquelle on peut compter et c'est aussi celle qui suscite la confiance des acteurs de l'éducation.

ÉTAPES NÉCESSAIRES À L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL



Comme on passe environ le tiers de notre existence au travail, il est important d'y trouver une source d'épanouissement personnel, car notre bonheur dépend pour une bonne part de notre travail, de sa nature, de son environnement et de ses conditions.

L'engagement professionnel, en raison de l'enthousiasme qu'il recèle, donne de l'allant, devient une force dynamique qui stimule l'action et influe sur les perceptions de la vie au travail. Même si l'engagement signifie parfois de se donner du mal, de faire face à certaines difficultés, voire à certaines critiques, il apporte aussi le plaisir de l'accomplissement personnel, car les gratifications du travail bien fait, imprégné du souci des élèves et d'une volonté d'humanisme sont bien présentes dans le milieu éducatif.

LE DÉSENGAGEMENT

Certains enseignants, en raison de difficultés dans leur établissement, de problèmes familiaux ou de santé, de même que de leurs perceptions peu valorisantes de leur rôle, se montrent désengagés dans leurs fonctions auprès des élèves. Cet état de désintérêt peut être le résultat d'années de dévouement sans reconnaissance, de la fatigue et même de l'usure de l'empathie.

QUELQUES SIGNES DE DÉSENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Manque d'enthousiasme pour le travail.

Peu d'empressement à répondre aux besoins des

Désintérêt pour la transmission du savoir.

Travail incomplet, bâclé, en retard.

Réticences à collaborer avec l'équipe.

Difficultés croissantes à accepter les contraintes de travail.

Le découragement se substitue souvent à l'engagement. Il faut réaliser que des périodes de désintérêt, d'abattement, voire d'amertume et d'épuisement, demeurent toujours possibles et ne font pas de nous un mauvais enseignant et doit nécessairement conduire à un changement de métier.

RÉAGIR

Une prise de conscience de ce que signifie cet engagement peut se révéler utile, tout comme un questionnement sur ce que représente pour soi le fait de prendre soin de quelqu'un. Comment, par quels gestes, quelles paroles, quelles interventions peut-on manifester son intérêt, son implication ? Un moment de réflexion sur notre rôle, sa beauté et sa nécessité peut aussi parfois redonner du cœur à l'ouvrage.

9 OUTILS AU SERVICE DE L'ENGAGEMENT

OUTIL 1 : LES BESOINS

Peut-être connaît-elle par ailleurs une crise personnelle qui retentit sur sa motivation professionnelle. Peut-être l'environnement (ses collègues, son secteur) est-il devenu pénible. Mais il est plus probable que la perte de sens rencontrée dans sa tâche soit liée au fait que ses besoins ne sont plus satisfaits.

Réfléchissez à vos besoins professionnels, à ce qui vous comble le plus, à ce qui vous procure la plus grande satisfaction, la plus grande fierté. Être utile ? Créatif ? Apprendre ? Travailler seul ou en équipe ? Sur un rythme soutenu ou avec du temps ? Avec des tâches précises ou une liberté d'improvisation ?

Faites des choix. À la lumière de cette réflexion, voyez ce qui peut être amélioré dans le poste que vous occupez, ou qui peut être satisfait autrement – grâce à une activité bénévole, artistique, à des voyages...

OUTIL 2 : L'ÉTHIQUE

LA DIMENSION ÉTHIQUE DE L'ENGAGEMENT

Dans la fonction d'enseignant, la dimension éthique est le plus souvent marquée d'une importance particulière apportée à autrui. Les enseignants conçoivent leur rôle comme un accompagnement vers l'autonomie et la connaissance.

La satisfaction éprouvée par l'enseignant est d'autant plus grande que l'accompagnement de l'Autre produit du sens pour son existence.

Le fait d'« *apporter quelque chose* » combiné au fait de se sentir utile et à « *la satisfaction de voir qu'un élève a pu aller... là où il aurait eu de la difficulté à aller seul* », sont autant d'éléments qui constituent le véritable sens et la raison d'être de l'exercice professionnel des enseignants.

OUTIL 3 : LE SENS

Le sens émane dans une large mesure de la cohérence que l'individu peut construire entre les données du contexte et ses propres motivations et valeurs.

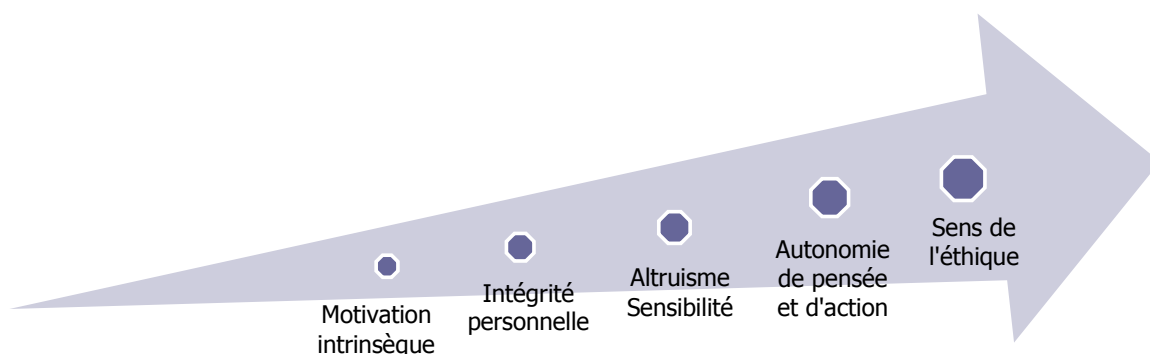
Il convient alors de questionner le contexte professionnel, avec son lot de contraintes et ses sources de satisfaction, ainsi que sa propre personne, ses ressentis et son positionnement.

Qu'est-ce qui, pour vous, donne son sens au travail ?

- la possibilité de s'identifier à son travail et à son milieu de travail,
- la possibilité d'avoir des bonnes relations avec les autres et de se préoccuper de leur bien-être,
- le sentiment que le travail est utile et contribue à l'accomplissement d'un projet important,
- le sentiment que le travail accompli est important pour les autres, est bénéfique pour autrui,
- la possibilité d'apprendre et le plaisir de s'accomplir dans son travail,
- la possibilité de participer à l'amélioration de l'efficacité des processus et des conditions de travail,
- le sentiment d'autonomie et de liberté dans l'accomplissement de son travail, et
- le sentiment de responsabilité et de fierté du travail accompli.

OUTIL 4 : LES VALEURS

QUELQUES VALEURS ESSENTIELLES À L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL



OUTIL 5 : LA MOTIVATION

L'engagement est, de fait, tributaire de deux facteurs essentiels que sont la motivation et le sens.

La motivation est une force motrice. Qu'elle soit basée sur des besoins, sur des intérêts ou sur des croyances, elle se traduit par la présence d'une dynamique qui pousse ensuite à l'action, c'est-à-dire à l'engagement.

La motivation est tributaire du sens. Sans la perception du sens d'un acte ou d'un positionnement, il n'y a pas de motivation possible. Elle en est la condition essentielle (Mucchielli, 2006).

Loin d'être une option uniquement fondatrice de l'engagement, la question du sens est fondamentale pour l'identité même de l'individu, dans la mesure où il assure l'adéquation entre la personne et la dimension éthique de son agir, c'est-à-dire ses valeurs propres.

OUTIL 6 : LA RECONNAISSANCE

Il est notoire que le soutien des collègues et la reconnaissance du travail bien fait par les autorités en place sont des facteurs d'encouragement, d'efficacité, d'incitation à la collaboration et de motivation au travail. Ils

sont générateurs d'estime de soi. Ils permettent aux diverses compétences de s'exprimer et aux enseignants de donner le meilleur d'eux-mêmes.

De quelle reconnaissance bénéficiez-vous ?

Reconnaissance d'Identité : On me reconnaît par mon nom et prénom et on sait au minimum que je travaille dans un espace précis, voire un groupe connu.

Reconnaissance d'Expertise Métier : On sait me reconnaître comme la personne experte/responsable d'une fonction d'un processus de l'établissement.

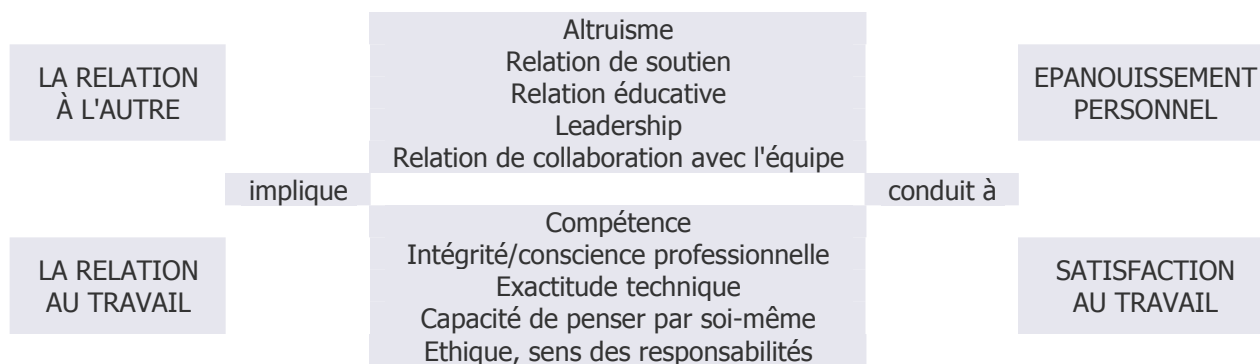
Reconnaissance du Résultat de son Travail : Seul le résultat du travail à valeur de mesure et non pas la présence à un poste de travail contre une fiche de paye. Le besoin de reconnaissance de l'objectif individuel accompli est très fort et doit se faire connaître par ses pairs et sa hiérarchie.

Reconnaissance du Résultat de son travail pour le collectif :

Le niveau supérieur de reconnaissance notamment en présence de collègues et de la hiérarchie, où la performance individuelle est couplée/rattachée à l'objectif du collectif, ce qui lui donne un sens d'utilité sociale et professionnelle qui permet de ressentir l'accomplissement.

OUTIL 7 : LA CONFIANCE EN SOI

Dans les composantes de la relation à l'autre et de celle au travail, soyez certain de votre compétence.



Le bilan personnel proposé par la conseillère mobilité carrière peut-être un bon exercice pour débiter un travail introspectif sur vos compétences.

OUTIL 8 : LE BILAN DE COMPÉTENCES

Faire un bilan de compétences pour :

- évoluer au sein de l'Education nationale
- gérer votre carrière
- cibler une formation
- éclaircir votre avenir professionnel
- vous réorienter

OUTIL 9 : LE COACHING PERSONNEL

Coaching de développement personnel :

- "être fier(e) de moi !"
- "apprendre à avoir confiance en moi."