

Insertion professionnelle et décrochage en enseignement : un tour d'horizon



Stéphane Martineau

(UQTR)

CENTRE DE RECHERCHE INTERUNIVERSITAIRE SUR LA FORMATION ET LA
PROFESSION ENSEIGNANTE (CRIFPE)

Trois-Rivières

11 décembre 2013

Ce que le décrochage n'est pas

- Départ à la retraite
- Migrations géographiques
- Migrations d'une école à l'autre
- Transfert professionnel

Ce qu'est le décrochage

- Le décrochage en enseignement signifie que l'enseignant a quitté non pas son poste mais la profession enseignante dans son ensemble.

Définition

- Il s'agit d'un départ prématuré de la profession enseignante, que ce départ soit volontaire ou non.

Deux perspectives du décrochage

- Un phénomène inévitable, normal.
- Le symptôme d'un malaise, d'un dysfonctionnement

Première perspective

- Dans tout métier, dans toute profession il y a des départs considérés comme normaux.

Deuxième perspective

- Le décrochage en enseignement est un phénomène qui dénote un profond malaise dans la profession en raison de son ampleur et des professionnels touchés.

La 2^e perspective, suite

- Nous prenons surtout en compte la 2^e perspective .
Ainsi, les facteurs en cause ici sont plutôt des facteurs problématiques liés à la profession enseignante et non pas des facteurs liés à l'évolution de la carrière des individus (par ex., évolution des aspirations professionnelles, départ à la retraite, avancement professionnel) ou à leur évolution personnelle (par ex. congé de maternité, déménagement).

Ceux qui sont le plus à risque de décrocher

- Ce sont surtout les nouveaux enseignants qui quittent l'enseignement et non les enseignants expérimentés.

Des facteurs qui concernent tous les enseignants

- Plusieurs des facteurs de décrochage sont applicables à l'ensemble des enseignants décrocheurs, qu'ils soient débutants ou non.

L'Insertion professionnelle : une période sensible

- L'insertion professionnelle est ici envisagée comme un processus multidimensionnelle qui renvoie à la fois à :
 - **l'intégration sur le marché du travail;**
 - **la socialisation professionnelle;**
 - **la socialisation organisationnelle.**
 - Voir Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M, Ndoreraho, J.-P. (2013).

L'Insertion professionnelle : une période sensible

- Durée : 5 à 7 ans
- Période sensible parce que :
- Le manque d'expérience inhérent à l'insertion professionnelle implique une moins grande facilité à gérer les problèmes quotidiens et un plus grand besoin de temps pour s'organiser, parallèlement à l'internalisation progressive des codes professionnels plus ou moins formels du corps enseignant.
- Tendance à l'idéalisation (choc de la réalité qui fait mal...)

L'Insertion professionnelle : une période sensible (suite)

- L'insertion professionnelle de l'enseignant ne se fait pas de façon graduée, contrairement à d'autres professions, de sorte que toutes les responsabilités professionnelles lui incombent au même titre qu'un enseignant chevronné .
- L'entrée en fonction – au Québec notamment – est caractérisée par l'instabilité et la précarité, qu'il s'agisse d'horaires d'enseignement, de disciplines enseignées ou de contrats d'embauche.

L'Insertion professionnelle : une période sensible (suite)

- En somme, le débutant endosse les mêmes responsabilités qu'un enseignant chevronné (mais n'a pas son expérience) ce qui signifie qu'il est supposé exploiter sa pleine compétence en enseignement, alors qu'elle est justement en période construction.
- Et tout cela se fait dans un contexte professionnel souvent instable.
- Donc, par les défis que pose l'insertion professionnelle, on comprend facilement qu'il s'agit d'une période propice au décrochage.

Deux manières de problématiser le décrochage

- Le coût financier du décrochage
 - Ça coûte cher le décrochage
- Les incidences sur la qualité de l'enseignement
 - Ça nuit à la qualité de l'enseignement

Une problématique internationale

- Stoel et Thant (2002) soutiennent qu'au **Royaume-Uni**, **40 %** des enseignants débutants abandonnent la profession au cours de leurs trois premières années de pratique.
- Aux **États-Unis**, Ingersoll (2002) note que le taux de décrochage enseignant est plus élevé que dans d'autres professions : **46 %** des nouveaux enseignants délaisseraient l'école au cours des cinq premières années de pratique.
- Au **Canada**, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) estimait en 2004 que le taux de décrochage des praticiens était d'environ **30 %** durant les cinq premières années de leur carrière.

Ampleur du problème au Québec

- Entre 15 et 20 % de décrochage de la profession au Québec .
 - Comité d'orientation de la formation du personnel enseignant (COFPE)
 - Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE)

Trois types de facteurs

- Liés à la tâche enseignante
- Liés à la personne
- Liés à l'environnement social

Les facteurs de décrochage liés à la tâche enseignante

- Une profession exigeante et chronophage
 - Charge de travail en dehors des heures de classe : invasion des temps libres par le travail
 - Manque de temps pour tout faire
 - Peu de temps disponible pour la planification et la préparation des cours
- Gestion de classe difficile
 - La gestion de classe est liée à la population étudiante dont l'enseignant a la charge. Ainsi, une population difficile nécessite une compétence plus grande en gestion de classe. Or, les enseignants débutants sont souvent ceux qui héritent de groupes moins faciles. D'où le découragement en raison de l'ampleur de la tâche.

Les facteurs de décrochage liés à la tâche enseignante (suite)

- Des conditions de travail peu satisfaisantes
 - la faiblesse du salaire
 - la précarité de l'emploi (la suppléance ou le contrat à court terme)
 - l'absence de ressources pédagogiques
- Des aspects administratifs contraignants
 - La sur-structuration de la tâche par les changements de programmes d'études, les projets éducatifs, les examens ministériels et l'évaluation de la direction

Les facteurs de décrochage liés à la tâche enseignante (suite)

- Une profession peu attrayante
 - Emploi routinier
 - Peu de flexibilité dans l'évolution de la carrière
 - Développement professionnel limité

Les facteurs de décrochage liés à la personne

- Des caractéristiques émotionnelles et psychologiques peu compatibles avec la profession enseignante
 - L'incapacité à décrocher mentalement du travail, le perfectionnisme, la sur-responsabilisation, la difficulté à assumer un rôle d'autorité, la difficulté à composer avec le rejet de certains élèves ou encore l'incapacité à se projeter dans l'avenir.
 - Ces traits de caractère inadéquats pour le travail enseignant tendent à générer de l'anxiété, du stress et de l'insatisfaction vis à vis le travail.

Les facteurs de décrochage liés à la personne (suite)

- Des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles
 - Ces facteurs n'expliquent pas le décrochage, mais permettent d'identifier certaines caractéristiques des enseignants qui décrochent.
 - Âge, nombre d'années d'expérience, sexe (les femmes décrocheraient plus que les hommes) , origine ethnique, formation et qualification (dans ce cas les recherches ne s'entendent pas).

Les facteurs de décrochage liés à l'environnement social

- Difficulté dans les relations avec les autres acteurs
 - L'absence de concertation et de collaboration entre collègues
 - L'isolement professionnel
 - Mauvaises relations avec l'administration scolaire
 - Le manque de soutien de la direction d'école
 - Un mauvais climat d'école
 - Des relations tendues avec les parents d'élèves et leur manque de reconnaissance du travail fourni

Les facteurs de décrochage liés à l'environnement social (suite)

- Une population scolaire et un milieu d'enseignement difficiles
 - des groupes-classes comprenant un nombre élevé d'apprenants présentant des troubles du comportement et des difficultés d'apprentissage ;
 - des groupes-classes hétérogènes présentant des besoins d'apprentissage divers;
 - des groupes-classes dans lesquels le comportement des apprenants n'est pas propice à l'enseignement-apprentissage (manque de motivation ou de discipline, de comportements violents);
 - un milieu d'enseignement difficile (par ex. école en milieu défavorisé).

Que penser de tout cela ?

- Des facteurs qui n'agissent pas isolément
- Des facteurs interconnectés
- Le décrochage : la conséquence d'un ensemble de facteurs

Des conditions d'entrée sur le marché du travail fort discutables

- le contraste entre l'accompagnement du futur enseignant durant la formation initiale et le désengagement soudain auquel il est confronté dès l'obtention de son diplôme;
- l'enseignant débutant endosse les mêmes responsabilités qu'un enseignant chevronné;
- les débutants sont trop souvent ceux à qui on attribue les populations et les environnements scolaires les plus difficiles.

Un paradoxe

- Les conditions d'entrée dans la profession sont telles que c'est comme si on s'attendait à ce que les nouveaux enseignants soient plus compétents que leurs collègues expérimentés, alors même qu'ils ne sont pas en pleine possession de tous leurs moyens sur le plan professionnel.

Y a-t-il de l'espoir ?

- Oui, si on pense que les facteurs de décrochage doivent (et peuvent) être pondérés par des facteurs de rétention.
- Ainsi, un nouvel enseignant qui cumule plusieurs facteurs de décrochage ne quittera peut-être pas la profession s'il bénéficie de plusieurs facteurs de rétention.

Que faire alors ?

- Pour le monde du travail: modifier les règles d'affectation aux tâches .
- Pour la formation à l'enseignement: une plus grande prise en compte à la réalité du milieu scolaire afin de mieux préparer et de diminuer le choc de la réalité.
- Pour le milieu scolaire: la mise en place de programmes de soutien à l'insertion professionnelle en continuité avec la formation initiale.

Les PIP...

- Mentorat;
- Groupe collectif de soutien;
- Réseaux d'aide professionnelle à distance.
- Formations collectives
 - Martineau, S., Vallerand, A.-C., Portelance, L., Presseau, A. (2011).

Même sans programme IP qu'est-ce qui peut être fait concrètement et rapidement ?

- Qualité de l'accueil
- Attitude d'ouverture, de respect et de disponibilité
- Qualité et pertinence de l'information
- Des attentes explicites et raisonnables
- Maintien d'une communication régulière
- Pairage avec un enseignant chevronné
- Développer une culture de la collaboration
- Instaurer une culture de la formation continue

Conclusion

- Décrochage des enseignants :
 - Un phénomène qui dénote un malaise important dans la profession;
 - Un phénomène complexe car multifactoriel;
 - Un phénomène qui ne peut probablement pas être totalement enrayé;
 - Un phénomène sur lequel on peut toutefois agir;
 - Un phénomène qui appelle des actions concertées;
 - Un phénomène dont la réduction bénéficiera à tous.

Quelques références

- Clandinin, J., Schaefer, L., Long, J.S., Steeves, P., McKenzie-Robblee, S., Pinnegar, E. Wnuk, S., Downey, C.A (2012). *Early Career Teacher Attrition: Problems, Possibilities, Potentials: Final Report*. Centre for Research for Teacher Education and Development, University of Alberta et Emory University.
- Gervais, C. (2011). Pour une continuité entre la formation initiale et le soutien à l'insertion professionnelle. Dans F. Lacourse, S. Martineau et T. Nault (dir.), *Profession enseignante. Démarches et soutien à l'insertion professionnelle* (p. 105-118). Montréal : Éditions CEC.
- Jeffrey, D., Dun, F. (2008). Persévérance et santé chez les enseignants en insertion professionnelle. Dans L. Portelance, J. Mukamurera, S. Martineau, C. Gervais (dir.), *L'insertion dans le milieu scolaire. Une phase cruciale du développement professionnel de l'enseignant* (p. 163-183). Québec : PUL.

Quelques références

- Karsenti, T., Collin, S., Dumouchel, G. (2013). Le décrochage enseignant : état des connaissances. *International Review of Education*, 27 juillet 2013. Document téléaccessible

<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11159-013-9367-z>

- Martineau, S., Vallerand, A.-C. (2006). Que peuvent faire les directions d'école pour favoriser l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants ? *Formation et profession*. Vol. 13, no. 1, octobre 2006, p. 43-48.
- Martineau, S., Vallerand, A.-C., Portelance, L., Presseau, A. (2011). Les dispositifs de soutien à l'insertion professionnelle. Dans *Profession enseignante. Démarches et soutien à l'insertion professionnelle*, sous la direction de F. Lacourse, S. Martineau, T. Nault, Anjou : CEC, p. 61- 88.

Quelques références

- Mukamurera, J. (2011). Les conditions d'insertion et la persévérance dans la profession enseignante. Dans F. Lacourse, S. Martineau et T. Nault (dir.), *Profession enseignante. Démarches et soutien à l'insertion professionnelle* (p. 37-58). Montréal : Éditions CEC.
- Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M, Ndoreraho, J.-P. (2013). Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec: portrait et appréciation des acteurs. *Éducation & Formation – e-299*, juin 2013, p. 13-35.
<http://ute3.umh.ac.be/revues/index.php?revue=17&page=3>
- Schaefer, L., Long, J., Clandinin, D. (2012). Questioning the Research on Early Career Teacher Attrition and Retention. *Alberta Journal of Educational Research*, 58(1), 106-121. Document téléaccessible
<http://ajer.synergiesprairies.ca/ajer/index.php/ajer/article/view/980>