

**Ce novice qui doute, qui  
persévère, qui quitte...  
Qui est-il?  
Que vit-il?**

**Caroline Jeanson  
Symposium CNIFE  
9 juin 2016**



# **SO WHAT...NOW WHAT?**

**Quand on commence dans le métier...**

**Des statistiques**

**Des conséquences**

**Des recherches**

# **OBJECTIFS DE L'ATELIER**

- 1. Commencer à réfléchir ensemble;**
- 2. Appliquer cette réflexion;**
- 3. S'outiller pour poursuivre la réflexion.**

**CONNAÎTRE SON NOVICE  
SE CONNAÎTRE EN TANT QUE NOVICE**

# **PLAN DE L'ATELIER**

- 1. Brainstorm #1**
- 2. Résultats de recherche**
- 3. Brainstorm #2**
- 4. Travail sur vos novices**
- 5. Retour et ouverture**

# BRAINSTORM #1

**Facteurs influençant les débuts en enseignement:**

**Ce que vous avez entendu ou lu**

**Ce que vous avez constaté**

**Ce que vous croyez**

**...**

# LA RECHERCHE EN BREF

*Insertion ou désertion professionnelle: étude de trajectoires professionnelles de jeunes enseignantes et enseignants québécois*

**22 jeunes enseignants (11 toujours en poste; 11 réorientés)**

**22 entrevues**

L2

**22 histoires**

## Slide 6

---

L2

Chaque parcours est différent, il importe donc de tenter de comprendre celui de chaque novice.

Lavallee-Jeanson, 2016-05-05

# RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

- 1. Des processus décisionnels**
- 2. Des gestes d'attachement et de détachement**
- 3. Des facteurs influençant les débuts**

# 1. DES PROCESSUS DÉCISIONNELS <sup>L3</sup>

## Slide 8

---

- L3** Encore une fois, les processus sont variables et UNIQUES. Dans le cadre de la recherche, nous avons créé ce qui est appelé des "idéaux-types", des genres de caricatures illustrant de grandes tendances; la réalité étant plus nuancée que cela, aucun cas n'est donc pur. Ceci étant dit, les idéaux-types sont intéressants puisqu'ils permettent tout de même de faire ressortir des trames décisionnelles et ce qui intéresse au final est donc moins le nom des idéaux-types construits par nous, le chercheur, que les dynamiques et les facteurs d'influence qu'ils mettent en lumière.

Lavallee-Jeanson, 2016-05-05

# 1.1 RESTER



# 1.2 QUITTER

- Conditions matérielles
- Conditions de confort (stabilité, charge)
- On se réoriente

**L'INSATISFAIT**  
Parcours difficile → option B plus alléchante

**L'INDIVIDUEL**  
Arrivée d'un enfant → option B plus satisfaisante

NON, « MOI, JE N'AI PAS SIGNÉ POUR ÇA »...

**L'ÉMANCIPÉ**  
Mauvais choix de carrière

**L'ANACHRONIQUE**  
Attentes idéalistes → impossibilité de rejoindre la réalité

- Choix initial fragile (autres influences)
- ≠ identification à la profession (org. quotidien)
- Affirmation de soi
- On se libère

- Choix initial fragile (peu réfléchi)
- Attentes irréalistes
- ≠ identification à la profession (resp.)
- On ne s'ajuste pas

## 2. DES GESTES D'ATTACHEMENT ET DE DÉTACHEMENT <sup>L4</sup>

- L4** Comme l'insertion est un processus, c'est intéressant d'étudier des périodes précises de celle-ci, des moments où la tendance allait davantage vers l'attachement au métier ou vers le détachement du métier...encore une fois, ce sont les dynamiques et les facteurs d'influence qui sont ici d'intérêt.

Lavallee-Jeanson, 2016-05-05

## **2.1 CHOISIR L'ENSEIGNEMENT COMME CARRIÈRE**

### **Différents(e):**

**Motifs**

**Contextes de prise de décision**

**Intensités (forces) du choix initial**

**Attentes**

**Postures professionnelles**

**\* Historiques familiaux de choix de carrière**

**Le premier geste d'attachement/ de détachement**

## **2.2 PERSÉVÉRER MALGRÉ DES TÂCHES DIFFICILES**

### **Une identité bien campée**

**Avant...**

**Sollicitation des ressources**

**Stratégies de placement**

**Stratégies de préservation**

**Résilience**

### **Un milieu école aidant**

## 2.3 DOUTER

**En début de pratique, à cause d'un contexte de pratique instable:**

**Accès et perspectives**

**Durée/sécurité des engagements**

**Conditions de confort**

**Tout au cours de la pratique, à cause du contenu de la tâche**

## **2.4 RESTER MALGRÉ LE SENTIMENT DE NE PAS ÊTRE AU BON ENDROIT**

**Une première identité mal campée**

**Choix initial « boîteux »**

**Autres influences**

**Un manque de confiance (de connaissance de soi)**

## **2.5 CONSULTER OU ÊTRE CONTRAINT D'ARRÊTER POUR DES RAISON LIÉES AU TRAVAIL**

### **Le résultat d'une usure**

**Peut être lié au parcours (milieu, travail)**

**Est catalysé par l'identité**

**Valide la trame décisionnelle sous-jacente**

**Permet les ajustements/choix nécessaires**

## **2.6 REFUSER OU BRISER UN CONTRAT**

### **DES CONDITIONS DE TRAVAIL INTENABLES**

**Un horaire irréconciliable**

**Un cours de piscine sans piscine**

# **3. DES FACTEURS INFLUENÇANT LES DÉBUTS**

# 3.1 FACTEURS LIÉS AU PARCOURS

Axes	Dimensions	Composantes	Indicateurs	
PARCOURS	Emploi	Accès et perspectives	Mécanismes d'affectation et d'embauche	
			Conjoncture d'emploi dans les région/secteur/domaine	
			Facilité à obtenir des engagements	
		Conditions matérielles	Durée/sécurité des engagements	
	Salaire et avantages sociaux			
	Possibilités d'avancement/accumulation d'ancienneté			
	Travail	Conditions de confort	Stabilité des fonctions	Constance dans les matières et niveaux d'un engagement à l'autre
				Constance dans les écoles d'un engagement à l'autre
			Horaire de travail	Nombre d'écoles (déplacements/coordinations des horaires)
				Temps hors-horaire
		Charge de travail	Nombre d'écoles	
			Nombre de matières/niveaux enseignés	
			Adéquation formation-tâche	
			Ressources matérielles/financières/humaines	
			Transition avec l'ancien enseignant	
	Contenu de la tâche	Élèves et gestion de classe	Historique familial	
			Niveau académique	
			Niveau comportemental	
			Niveau de motivation	
Degré d'homogénéité (besoins d'intégration)				
Autres tâches		Liées à l'enseignement en classe (planification, correction, évaluation, etc.)		
	Liées à l'enseignement hors-classe (comités, réunions, plans d'intervention, etc.)			
Milieu	École	Équipe-école	Collègues enseignants	
			Collègues professionnels	
			Administration (direction)	
		Reconnaissance et soutien offerts d'emblée	Collègues enseignants	
	Collègues professionnels			
	Administration (direction)			
	Organisation générale	Possibilités d'implication dans les décisions		
		Discipline en général		
	Organisation scolaire	Reconnaissance et soutien offerts d'emblée	Commissions scolaires	
			MELS	
Syndicats				
Formateurs universitaires				
Communauté		Type de milieu (multiethnicité, indice de défavorisation)		
		Reconnaissance et coopération des parents		
		Reconnaissance de la société en général		

## 3.2 FACTEURS LIÉS À L'IDENTITÉ

Axes	Dimensions	Composantes	Indicateurs	
IDENTITÉ	Soi comme personne enseignante	Avant	Réalisme des attentes	
			Rapport à la formation initiale	
			Force du choix initial	
			Autres influences	Référent d'ancien élève Idées reçues sur le travail et la vie Pression extérieure
		Pendant	Perceptions	Sentiment de développer ses compétences
				Sentiment de développer son propre style
				Sentiment de compétence/confiance
				Sentiment d'être au bon endroit/de faire le bon métier
				Sentiment d'adéquation entre attentes et réalité
				Motivation à aller travailler
	Conduites	Amour de la tâche au quotidien	Niveau de stress/énergie	
			Gestion de classe	
			Gestion hors-classe	
			Contenu	
			Préparation/implication dans travail	
	Soi comme professionnel enseignant	Rapport au corps enseignant	Opinion sur le travail accompli par le corps enseignant Opinion sur la culture enseignante	
		Rapport à la profession enseignante	Opinion sur les responsabilités de la profession	
Opinion sur les politiques régissant la profession			Programmes Structures organisationnelles	
Opinion sur l'organisation au quotidien de la profession				
Soi comme individu	Rapport au travail	Centralité absolue Centralité relative		
	Rapport aux autres sphères de la vie	Centralité absolue		
		Centralité relative		
		Contraintes/événements		

# BRAINSTORM #2

**Facteurs influençant les débuts en enseignement:**

**Quelque chose vous est venu en tête?**

...

# RÉFLÉCHISSONS SUR VOS NOVICES

- 1. Choisir un cas (un-e novice);**
- 2. Commenter;**
- 3. Commencer par ce qui apparaît le plus influent.**

## **ET PUIS...**

- **Quels éléments restent à connaître?**
- **Et si votre novice faisait le même exercice?**
  - **De nouveaux facteurs d'influence?**

# **RETOUR SUR LES OBJECTIFS DE L'ATELIER**

**1. Commencer à réfléchir ensemble**

**2. Appliquer cette réflexion**

**3. S'outiller pour poursuivre la réflexion**

# **OUVERTURE**

**Connaître son novice**

**Se connaître en tant que novice**

**Une réflexion essentielle à la portée de tous**

**POURSUIVEZ-LA!**

- **« So what...now what? » Linda Cliatt-Wayman, Mai 2015, How to fix a broken school? Lead fearlessly, love hard, Repéré à:  
[http://www.ted.com/talks/linda\\_cliatt\\_wayman\\_how\\_to\\_fix\\_a\\_broken\\_school\\_lead\\_fearlessly\\_love\\_hard?utm\\_campaign=social&utm\\_medium=referral&utm\\_source=facebook.com&utm\\_content=talk&utm\\_term=education#t-3686](http://www.ted.com/talks/linda_cliatt_wayman_how_to_fix_a_broken_school_lead_fearlessly_love_hard?utm_campaign=social&utm_medium=referral&utm_source=facebook.com&utm_content=talk&utm_term=education#t-3686)**