

DU STATUT D'EXPERT À CELUI DE NOVICE :
LA TRANSITION PROFESSIONNELLE
S'APPLIQUE AUSSI À L'IDENTITÉ
PROFESSIONNELLE

COLLOQUE DU CRFP
ACFAS 2010

Claire Duchesne, Université d'Ottawa

Contexte

2

- Les mobilités professionnelles caractérisent le marché de l'emploi.
- L'enseignement n'échappe pas à ce phénomène.
- Des enseignants quittent la profession pour différentes raisons et sont remplacés par de nouveaux enseignants qui, parfois, y amorcent une seconde carrière (Chambers, 2002; Lerner et Zittleman, 2002; Powers, 2002).

Le processus de transition professionnelle

3

- Un sentiment d'insatisfaction professionnelle conduit la personne à se questionner et à mettre en relation son travail avec les autres aspects de sa vie.
- Les projets personnels sont alors redéfinis et des priorités nouvelles sont établies, ayant pour conséquence de donner une toute autre signification au projet professionnel. (Teixeira et Gomes, 2000).

Les enseignants en seconde carrière se distinguent de leurs collègues en première carrière (Tigchelaar et coll., 2008)

4

- Ils possèdent une ou plusieurs expériences de travail antérieures à l'enseignement.
- Leur décision d'effectuer une transition professionnelle s'est prise à la suite d'une réflexion approfondie.
- Ils poursuivent des buts d'apprentissage précis, s'y consacrent sans perdre de temps et assument leur responsabilité dans cet apprentissage.
- Ils possèdent des compétences qu'ils apportent dans l'enseignement, notamment en communication.

Les enseignants en seconde carrière se distinguent ...(Tigchelaar et coll., 2008) (suite)

5

- En raison de leur âge, ils ont pris une certaine distance par rapport à l'époque où ils étaient eux-mêmes élèves.
- Ils ont tendance à être plus innovateurs dans leurs pratiques pédagogiques.
- Ils sont portés à prendre rapidement leur place dans la structure scolaire.
- Ils ont développé leur propre individualité, leurs façons de travailler et leurs routines qui peuvent parfois être difficiles à changer.
- Ils ont plus d'expérience dans l'éducation des enfants puisque plusieurs d'entre eux ont des enfants.

La recherche

6

- Des entrevues de recherche ont été réalisées auprès de huit professionnels en transition inscrits dans un programme ontarien de formation à l'enseignement, cycle primaire-moyen.
- Le but de cette recherche était de comprendre et de décrire le processus de transition professionnelle ayant conduit ces professionnels à effectuer une transition vers l'enseignement.

Le recrutement des participants

7

- Être inscrit(e)s au programme de formation à l'enseignement (cycle primaire/moyen).
- Avoir préalablement exercé une profession autre que l'enseignement.
- Avoir vécu une transition professionnelle les ayant conduit(e)s vers leur inscription à ce programme.
- Avoir le statut de citoyen(ne) canadien(ne) et avoir exercé sa première profession au Canada.

Le profil des participants

8

Pseudonymes	Qualifications antérieures	Emplois antérieurs (du plus ancien au plus récent)/durée
Amélie	Bac. mathématiques	Programmeure-analyste (5 ans)
Bertrand	Bac. psychoéducation Formation en multimédia	Enseignant non qualifié (2 ans) Contractuel en multimédia Employé au service à la clientèle (6 ans)
Céline	Bac. physiothérapie	Physiothérapeute (14 ans)
Diane	Bac. design graphique	Assistante enseignante (3 ans) Responsable d'une garderie en milieu familial (10 ans)
Élaine	Bac. traduction	Assistante enseignante (2 ans) Employée dans un centre d'appel (1,5 an) Contractuelle en traduction
Fabrice	Bac. administration	Propriétaire et gestionnaire de franchises commerciales (22 ans)
Gisèle	Bac. administration	Administratrice de réseau informatique et autres tâches administratives (12 ans)
Hugo	Bac. relations industrielles Dipl. d'études supérieures en développement et coopération internationale	Enseignant suppléant (quelques mois) Agent de ressources humaines en entreprise privée et au gouvernement fédéral (15 ans)

Résultats : Identité, compétences, statut

9

- Les participants ont une bonne connaissance d'eux-mêmes, de leurs forces et de leurs limites.
- Ils sont conscients des avantages que leur âge, leur maturité personnelle et leur expérience professionnelle représentent aux yeux d'un employeur potentiel.
- Ils éprouvent toutefois de la difficulté à identifier avec précision les compétences professionnelles qu'ils ont acquises antérieurement et qui sont transférables à leur nouvelle carrière.

Résultats (suite)

- Ils ont une conception réaliste des défis qu'ils vont rencontrer dans l'enseignement; ils ne se font pas d'illusions, n'ont pas de « pensée magique ».
- Ils croient pouvoir facilement répondre par eux-mêmes à l'ensemble de leurs besoins de soutien technique ou didactique.
- Ils craignent cependant la solitude professionnelle et réclament un guide, une personne-ressource ou un mentor en qui ils auront confiance et qui pourra à la fois les conseiller, les orienter et les rassurer.

Résultats (fin)

- Ils sont conscients qu'après avoir connu le statut d'expert pendant plusieurs années dans leur carrière précédente, ils sont maintenant redevenus des novices à l'intérieur d'une nouvelle profession.

Conclusions

- Les enseignants en seconde carrière ont besoin, eux aussi, d'accompagnement à l'insertion professionnelle.
- Cet accompagnement devra cependant tenir compte de leurs besoins spécifiques de professionnels ayant développé de nombreuses compétences dans leur carrière initiale.
- La recherche de Crow, Levine, et Nager (1990) a démontré que chez les enseignants ayant effectué une transition professionnelle, ceux qui ont été en mesure de réinvestir, dans l'enseignement, les compétences développées dans leur carrière initiale ont connu plus de succès lors de leur insertion professionnelle.

Conclusions (suite)

- En raison de leur âge, ils sont difficilement perçus comme des novices et de ce fait, ils reçoivent moins d'attention que leurs collègues plus jeunes, qu'ils soient en première ou en seconde carrière (Mayotte 2003). Dès lors, le jumelage avec un mentor devra tenir compte du facteur âge.
- L'accompagnement lors de leur insertion professionnelle devra tenir compte des attentes qu'ils entretiennent face à leur nouvelle carrière et des moyens de répondre aux besoins qui n'ont pas été satisfaits dans la carrière initiale et qui sont à la source du processus de transition.