



HAL
open science

Les enseignants issus d'une reconversion et la redéfinition du métier d'enseignant

Eve-Anne Lanvin

► **To cite this version:**

Eve-Anne Lanvin. Les enseignants issus d'une reconversion et la redéfinition du métier d'enseignant. Education. 2023. dumas-04350776

HAL Id: dumas-04350776

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04350776>

Submitted on 23 Feb 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Mémoire

Présenté pour l'obtention du Grade de

MASTER

« Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation »

Mention 1^{er} degré, Professeur des Écoles

Les enseignants issus d'une reconversion et la redéfinition du métier d'enseignant

Présenté par

LANVIN Eve-Anne

Sous la direction de : LASNE Annie

Grade : M2 – Master MEEF

Année universitaire 2022-2023

Table des matières

Introduction	3
1. Enseignants : définition, difficultés, formations et reconversions.	5
1.1. Le métier d’enseignant : définition et formation	5
1.2. Le métier d’enseignant : difficultés et évolution	8
1.3. Les enseignants issus d’une reconversion.....	12
2. La méthodologie de la recherche	16
2.1. L’échantillon	16
2.2. L’outil d’enquête.....	23
2.3. La méthode de traitement des données – les thématiques	26
3. Interprétation des résultats	27
3.1. Rappel des hypothèses	27
3.2. Résultats des entretiens	27
3.3. Les thèmes	38
4. Conclusion.....	42
Bibliographie	44
Annexe 1 – Entretiens : verbatims	46

Introduction

Pierre Yerlès, poète, décrit l'enseignant comme un artisan bricoleur en quête de la « fée occasion », un joueur, tresseur, doseur, un tacticien du quotidien (Paquay, 1994). Cette définition est toujours d'actualité et permet de mettre en avant le fait qu'un enseignant, outre le fait de posséder des savoirs, doit être capable de les transmettre et de pouvoir innover ou s'adapter aux élèves. Jusqu'à Jules Ferry (fin du XIXème siècle), l'enseignant était issu des classes considérées comme supérieures (les élites), ou encore du clergé (Verneuil, 2014). L'enseignement et le statut d'enseignant se sont ensuite élargis à d'autres publics lorsque l'enseignement est devenu laïque, gratuit et obligatoire (1791, loi Condorcet) (de Ketele, 2018). Il faudra attendre 1879 avec la loi Paul Bert pour que le métier d'enseignant devienne également ouvert aux femmes. Ainsi, le métier d'enseignant s'est ouvert à tous les profils (religieux, non religieux, homme, femme, etc.), et plutôt que d'être réservé à une élite, il devient un métier de passion et de vocation. Alors, que se passe-t-il aujourd'hui ? Bien que le public pouvant devenir enseignant se soit élargi, le nombre d'enseignants diminue. Si le métier d'enseignant répond en partie à l'envie d'exercer un métier rempli de sens, il n'est pas forcément une vocation. Le modèle de vocation de l'enseignant est en diminution (Hélou et Lantheaume, 2008). Aujourd'hui en France, différents publics passent le Concours de Recrutement des Professeurs des écoles (CRPE) et cela reflète l'évolution de la société.

Le métier d'enseignant est en constante évolution notamment pour s'adapter aux nouvelles connaissances concernant le développement de l'enfant mais aussi pour adapter les apprentissages des élèves aux exigences de la société actuelle. Les changements au niveau de l'école publique en France le montrent. Parmi ces changements on peut trouver : l'école inclusive qu'institue la loi 2019, « l'école de la confiance », (réforme du ministre de l'éducation M.Blanquer) qui permet - et même encourage - l'inclusion d'élèves en situation de handicap ; la coéducation visant une amélioration des relations école-famille ; ou encore les classes flexibles ou de type Montessori qui permettent différents modèles de classe ou de façons d'enseigner. Le métier évolue également à travers ceux qui l'exercent : les enseignants. La formation des enseignants a changé au fil des années. Après la création des écoles normales afin de former les instituteurs dans chaque département en 1833, elles ouvrent leurs portes aux futures institutrices en 1879 (Talavera, 2020). Les écoles normales resteront en place jusqu'en 1990 ; elles

deviendront alors des Instituts Universitaires de Formation des Maîtres (IUFM). Ces centres de formation subissent ensuite quelques changements d'appellation : École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE) en 2013 pour devenir Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPE) en 2019. Cependant, la formation initiale (parcours classique : baccalauréat, licence puis INSPE) n'est pas la seule voie pour devenir enseignant et aujourd'hui, les enseignants peuvent avoir suivi d'autres parcours, notamment à la suite de reconversions professionnelles. En effet, le CRPE permet aussi aux étudiants inscrits en Master 2 « Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) » ainsi que toute personne possédant un master validé, ou 5 ans d'expérience professionnelle ou encore trois enfants, de passer le concours. En 2020, il était estimé que près de 40% des futurs professeurs des écoles étaient issus de reconversions (Maillet & all, 2020). Ce taux est en augmentation car en 2021, 43% des lauréats des concours externes pour l'enseignement public pour le premier degré provenaient de milieux hors Education Nationale (issus du secteur privé ou fonctionnaires hors Education Nationale) (Circulaire BO, 2021). Avec près de la moitié des lauréats provenant d'autres voies que celles qui préparent à l'enseignement, il y a donc une évolution dans le public des futurs enseignants et par suite une évolution également dans la définition de l'enseignant. Une personne en reconversion a déjà expérimenté le monde du travail : son entrée dans le métier est donc différente d'un professeur des écoles ayant tout juste terminé sa formation. Ses acquis et ses atouts sont différents. Le professeur des écoles en reconversion se plonge dans un domaine non-familier ; il ne possède pas forcément les codes de gestion de classe et autres domaines de l'éducation, alors que l'étudiant à l'INSPE aura consacré deux ans (au minimum) à acquérir ces points spécifiques du métier. Ainsi, le profil des futurs enseignants diffère selon les candidats au CRPE.

Ce mémoire est consacré au rôle que le profil de ce type d'enseignant, le professeur des écoles issu de la reconversion, peut avoir sur la définition et la compréhension du métier. Nous examinerons dans une première partie la question sur la base de la littérature existante, dans la seconde partie nous présenterons la méthodologie de la recherche, et dans la 3^{ème} partie l'analyse des résultats.

1. Enseignants : définition, difficultés, formations et reconversions.

1.1. Le métier d'enseignant : définition et formation

Le métier d'enseignant est complexe (Cifali, 1991). Sa complexité vient du fait qu'il a plusieurs aspects: c'est un métier de transmission mais aussi social et l'un ne va pas sans l'autre (ibid.). De plus, c'est un métier qui change chaque année en fonction de la classe, du niveau, du lieu, et il est difficile de définir le métier pour l'ensemble des enseignants en France. Cette complexité, due aux différents aspects du métier, lui donne également sa singularité (ibid.).

Dans son ouvrage datant de 1994, Leopold Paquay (p.12) identifie six paradigmes pour définir le métier d'enseignant :

- 1) « *maitre instruit* » car il est capable de maîtriser les savoirs à enseigner,
- 2) « *technicien* » car il met en place l'enseignement auprès d'une classe et gère son fonctionnement,
- 3) « *praticien-artisan* » car il est capable d'adapter l'enseignement au public,
- 4) « *praticien réflexif* » car il revoit ses méthodes, son enseignement en fonction du public,
- 5) « *acteur social* » car il est en contact de familles et d'enfants qui grandissent et
- 6) « *personne* » car il reste, au-delà de sa fonction, un être humain avec ses valeurs et ses propres émotions.

En analysant ces différents paradigmes et les définitions associées à ceux-ci (tableau 1), il ressort que le métier d'enseignant s'articule principalement autour des savoirs et des outils nécessaires aux enseignants (Paquay, 1994). En sixième place, le paradigme « *une personne* » permet de mettre en avant le côté humain de l'enseignant et souligne le besoin de communication, d'accompagnement, et de développement de soi (ibid.).

Tableau 1 : Objectifs et stratégies privilégiés pour chaque conception du métier d'enseignant

L'enseignant est conçu comme...	Compétences-clés (OBJECTIFS PRIORITAIRES)	Stratégies privilégiées (EN FORMATION INITIALE)
1. Un « maître instruit »	1. A. ... qui maîtrise les contenus à transmettre 1. B. ... qui connaît les principes de l'enseignement	Priorité aux cours et aux travaux pratiques D'abord la théorie , ensuite la pratique (lieu d'application des principes)
2. Un technicien	2. A. ... qui met en œuvre les techniques apprises 2. B. ... qui organise des apprentissages et réalise les autres tâches	Priorité à une structure modulaire , aux exercices progressifs , aux savoir-faire techniques de l'enseignement (technique privilégiée : le micro-enseignement).
3. Un praticien artisan	3. A. ... qui a du métier (des schémas d'action, des routines) 3. B. ... et remplit en contexte les diverses fonctions de l'enseignant	Priorité aux stages en compagnonnage avec un « maître » L'apprentissage sur le tas par des immersions de longue durée
4. Un praticien réflexif	4. A. un « professionnel » qui analyse ses pratiques (et apprend par cette réflexion) 4. B. un « enseignant-chercheur » qui produit des outils innovants	Priorité aux études de cas , au questionnement des pratiques observées, à la préparation et à l'exploitation des stages Priorité à la production - lors de stages à projets - dans des mémoires professionnels
5. Un acteur social	5. A. un « partenaire engagé » dans des projets collectifs (au sein de l'établissement) 5. B. un citoyen lucide quant aux enjeux anthropo-sociaux des pratiques quotidiennes	Priorité à des réalisations de projets collectifs Priorité à une gestion démocratique des cours, de la classe et de l'établissement Priorité à des séminaires de sciences humaines (sociologie, psychologie, philosophie, éthique) et à la formation générale ; participation à des débats ; réalisation d'études de cas
6. Une personne	6. A. ... qui communique positivement avec autrui 6. B. ... qui est en cheminement de développement personnel	Priorité aux ateliers de communication Priorité aux stages de développement personnel Priorité à l'accompagnement personnalisé.

Source : (Paquay, 2014, p.12).

Avec le développement d'internet, et des nouvelles technologies, et surtout un accès presque illimité aux informations, le contexte autour de l'enseignement a lui aussi également changé. L'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) note que les perspectives pour les enseignants (le statut du métier, son évolution) deviennent plus complexes. Déjà en 2005 l'OCDE notait que les enseignants devraient être capables de prendre en compte différents aspects outre les savoirs de base : les questions culturelles et linguistiques, et l'égalité des sexes par exemple. Ils doivent aussi inciter à la tolérance et la cohésion sociale, prendre en charge les élèves défavorisés et ceux avec des difficultés d'apprentissage ou de comportement, et utiliser de nouvelles technologies (OCDE, 2005). Pour certains, la première mission de l'enseignant n'est pas uniquement d'enseigner mais de motiver les élèves à apprendre ; c'est là l'utilité de l'école (Hélou et Lantheaume, 2008). Cette mission est un aspect central de l'enseignement et sans celle-ci il est difficile de tenir une classe (ibid.). Lorsque l'enseignant n'arrive pas à motiver ou impliquer ses élèves il se sent en échec et l'enseignement, pour lui, perd

son sens (Lantheaume, 2008). Dès 1994 les enseignants sont encouragés à entreprendre des projets allant au-delà de l'enseignement de base, ce qui contribue à l'aspect social du métier (Paquay, 1994). Ces projets regroupent les projets en classe (classe-atelier, projet interdisciplinaire) ainsi que l'engagement dans des débats pour des projets d'établissement (ibid.). Sur papier ces projets et idées sont riches pour l'école, mais en réalité ils demandent beaucoup d'investissement et de travail de la part des enseignants qui ne sont pas forcément à l'aise dans ces tâches. Cela prend sur leur temps et peut nuire à leur vie personnelle (Lantheaume, 2008).

La définition du métier d'enseignant s'est élargie. Ainsi pour Buisson-Fenet la priorité d'un enseignant se situe au niveau de la « *maitrise disciplinaire, la gestion de classe, l'ingénierie pédagogique, l'engagement collectif, la maitrise didactique* » (Buisson-Fenet et Rey, 2019, p.7-10). Dans cette perspective, un enseignant est avant tout celui qui gère une classe, ses élèves et leur motivation, avant de concentrer ses efforts sur l'enseignement en tant que contenu.

Le métier d'enseignant était autrefois plutôt perçu comme un métier relativement solitaire mais depuis 2000 la dimension collective et sociale du métier domine. Les enseignants doivent collaborer entre eux et avec les partenaires extérieurs dans l'exercice de leur métier (Duru-Bellat & all, 2018).

Un enseignant est par ailleurs un agent du service public, auquel l'Education Nationale fournit des manuels, ou des méthodes pour enseigner (ibid.). Mais c'est également un professionnel qui sait s'adapter, inventer ou innover pour toujours chercher à mieux faire apprendre (Buisson-Fenet et Rey, 2019). En 1994, le métier d'enseignant ne s'apprenait pas seulement dans les livres et Paquay reprend les idées de Perrenoud en réitérant l'importance des stages et la nécessité de mettre de côté la théorie pour passer à la pratique. En effet, la pratique est au cœur du métier d'enseignant (op. cit.).

A partir du moment où les enseignants n'ont plus été uniquement issus du clergé ou autres élites, ils ont été souvent considérés comme guidés par une vocation. Ce modèle de vocation n'est plus aussi important de nos jours (Hélou et Lantheaume, 2008). Selon Paquay, la formation des enseignants semblait se concentrer davantage sur les savoirs et la façon de les transmettre alors qu'auparavant l'accent était plus sur la maîtrise de la matière par l'enseignant (op.cit.).

Au travers des recherches et articles publiés, on voit que la pratique même de l'enseignement change. Cependant, cela n'est pas réellement pris en compte dans la formation de l'enseignant.

L'accès au métier est devenu de plus en plus exigeant, et le nouveau statut social de l'enseignant ne reflète pas cette nouvelle exigence. La formation des enseignants a augmenté en termes de demande de qualification : avec d'abord un recrutement sur la base du brevet des collèges (fin d'année de troisième), puis en 1969 bac+2 ou +3 ; en 2010 - avec la réforme de la Masterisation-, Bac+4 ou Bac +5 avec obtention d'un Master MEEF ; et depuis 2022 uniquement Bac+5 (les étudiants en MEEF ne peuvent se présenter au concours qu'en deuxième année de master). Il est intéressant de noter que cette évolution du diplôme n'a pas eu, jusqu'à présent, d'impact positif sur la notoriété et le ressenti du métier. Ceci induit une perte d'attractivité du métier d'enseignant (Buisson-Fenet et Rey, 2019). En effet, le statut social de l'enseignant (professeur des écoles en particulier) est moins élevé qu'il y a 50 ou 60 ans, à cause, entre autres, de l'augmentation du niveau d'éducation de la population. En revanche, même si plus de personnes font des études après l'école, le taux de recrutement des PE n'a pas changé depuis 60 ans (Lang, 2001).

1.2. Le métier d'enseignant : difficultés et évolution

Les enseignants doivent consacrer une grande partie de leur métier à intéresser les élèves et les engager dans le processus d'apprentissage. Cependant, ce ne sont pas seulement les élèves qui ont du mal à s'intéresser à l'école. Les parents et la société en général deviennent plus critiques face à l'enseignement et aux enseignants, notamment concernant la pédagogie et les moyens mis en place pour intéresser les élèves (Hélou et Lantheaume, 2008). L'une des raisons est notamment due au fait que les parents considèrent souvent le diplôme comme la meilleure garantie d'insertion sociale et professionnelle. Ils veulent donc s'assurer que le professeur amènera leur enfant aux diplômes. L'autre raison est que l'enseignant n'est plus considéré comme maître de tous les savoirs ; son savoir est discuté (ibid.).

Les enseignants se retrouvent sous une pression permanente et avec peu de retour sur investissement direct car il n'est pas possible de savoir de suite si l'impact de leur travail sur les élèves est réel. De plus, les enseignants doivent être en mesure de remplir de nouvelles missions, ce qui augmente la charge de travail : par exemple, mettre en place des apprentissages adaptés

pour les profils d'enfants en situation de handicap, ou avec des difficultés d'apprentissages (type DYS), effectuer les évaluations nationales ou encore maîtriser les Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement (TICE) (Lantheaume, 2008). D'autres missions telles que les relations entre les éducateurs ou partenaires éducatifs, ainsi que les relations avec les parents, font partie du travail de l'enseignant. C'est cette source de travail sans limite (un puits sans fon) qui submerge nombre d'enseignants (Hélou et Lantheaume, 2008). Il n'y a pas réellement de limites dans le métier d'enseignant dans le sens où toujours plus de projets peuvent être réalisés ou d'activités mises en place. Grâce à la liberté pédagogique, les enseignants en France peuvent choisir la méthode d'enseignement, les manuels, les types d'exercices. Cela veut aussi dire qu'ils ont peu d'indications ou de limites.

Des enquêtes effectuées en 1991 mettaient déjà en avant ce malaise (Paquay, 1994). Ces enquêtes soulignaient : 1) l'inadéquation entre des enseignants de formation plutôt classique et des élèves de plus en plus informés (ou qui ont un plus grand accès à diverses informations), 2) le besoin de combler le manque de disponibilité des parents par une éducation à l'école, et 3) un manque de consensus social et des désaccords au sein du corps enseignant sur le rôle ou les méthodes de l'enseignant. Chacun décide de sa façon d'enseigner, il n'y a donc pas forcément une unité dans le corps enseignant. Une autre difficulté concerne la dégradation du statut social de l'enseignant, ce qui conduit alors à une crise d'identité des enseignants qui ne se sentent plus compris ou respectés. Les enseignants ainsi se retrouvent dans une position difficile où leur rôle est parfois confondu avec celui des parents. Les recherches posent alors la question de savoir si la formation des enseignants ne devrait pas dorénavant se concentrer sur le « développement de soi » (Paquay, 1994). Cette question souligne le fait que le métier d'enseignant requière une confiance et une connaissance de soi afin de ne pas douter devant les élèves.

Les difficultés concernant l'augmentation des tâches conduisent à une fatigue et une usure des enseignants (Lantheaume, 2008). Les enseignants ne doivent plus se concentrer seulement sur le savoir mais aussi prendre en compte les dimensions pédagogiques, relationnelles, administratives, ce qui provoque souvent un stress pour l'enseignant qui ne parvient pas à être performant dans tous les domaines (ibid.). Les enseignants doivent aussi : adapter les enseignements à un public varié qui prend en compte des milieux défavorisés ou des enfants issus de l'immigration (Lang,

2001). Le travail quotidien de l'enseignant se complexifie alors afin de prendre en considération cette hétérogénéité au sein de la classe, ainsi qu'à l'extérieur (vie scolaire) (ibid.).

D'autres difficultés sont été recensées dans le métier telles qu'un début difficile, et un sentiment d'isolement de la part des nouveaux enseignants : une grande charge de travail et une difficulté à partager ses soucis ou problèmes avec les collègues (Guillot et Lanoë, 2011). L'enseignant étant encore apprenant, il manque de confiance. Il va alors mettre en avant son contenu alors qu'en réalité les élèves ont d'abord besoin d'un cadre afin d'apprendre (Cifali, 1991). Suite à ces recherches, on peut se demander si la formation des PES prend en considération les aspects si spécifiques du métier d'enseignant (gestion de classe, des comportements, du bruit).

Les difficultés rencontrées sont souvent liées à l'hétérogénéité des classes mais également à l'accès plus large de la société à l'information (Lang, 2001). Cet accès plus large à l'information affecte le rôle de l'enseignant qui était autrefois perçu comme celui qui partage les savoirs. Les savoirs étant plus accessibles pour tous, l'enseignant doit aller au-delà du partage de savoir afin de permettre aux élèves « d'apprendre à apprendre ». C'est justement cet aspect changeant du rôle de l'enseignant qui n'est pas suffisamment pris en compte par la formation, qui devient alors obsolète et peu utile (Lang, 2011).

Le rapport de l'OCDE de 2005 relatif au rôle des enseignants et à la façon de les retenir soulignait déjà la difficulté de se reconvertir en enseignant dans certains pays (OCDE, 2005), la difficulté étant due au manque de passerelles entre les métiers et celui d'enseignant. Ce rapport considère que devenir enseignant de manière plus tardive augmenterait le taux d'enseignants motivés et performants (OCDE, 2005), cela pouvant être dû à une plus grande maturité des candidats et une distance par rapport aux difficultés du métier.

A l'époque, ce même rapport note que le nombre d'enseignants qui rejoindraient la profession au cours des 5 à 10 années suivantes pourrait augmenter sur la base d'une attractivité croissante de la profession favorisée par un changement fondamental de l'enseignement lui-même (OCDE, 2005). Autrement dit, un changement global de la façon dont l'enseignement est donné aux élèves (les méthodes, les contenus) mais aussi la façon dont on représente l'enseignement (changement dans les mentalités et le statut de l'enseignant). Grâce à des changements, en somme, qui suivent l'évolution de la société et des mentalités, le métier d'enseignant pourrait

retrouver son attractivité. L'OCDE note cependant : « *le risque de déclin de la qualité de la scolarité est réel, et un effet de spirale vers le bas serait difficile à inverser.* » (OCDE, 2005, p.4).

Le métier d'enseignant est au cœur de tensions en raison non seulement de l'hétérogénéité des enseignants, mais aussi des tâches qui leur sont demandées (Hélou et Lantheaume, 2008). Un des problèmes est qu'il est difficile de définir ce qu'est un bon enseignant (Lantheaume, 2008). Les difficultés dans l'enseignement sont considérées comme la règle et non l'exception du métier ; il faut donc tenter de les comprendre (ibid.). Le risque de ne pas redéfinir les bases du métier contribuerait à augmenter le malaise de nombre d'enseignants, qui ne se reconnaissent plus dans le métier et donc décrochent. Par exemple, la recherche constante de motivation de l'élève éloigne les enseignants d'une tâche essentielle - le partage de connaissances - et ils dépensent beaucoup de moyens et d'énergie pour créer des apprentissages qui intéressent les élèves (Hélou et Lantheaume, 2008). Ce sont ces heures de recherches et d'adaptation des outils qui pèsent sur la vie professionnelle et souvent personnelle des enseignants (ibid.).

On note quatre grande difficultés au métier d'enseignant : la discipline¹ (devoir gérer en classe les comportements, le respect envers l'adulte, etc...), les variations d'ambiance au sein d'une même classe, un sentiment d'impuissance dans l'orientation d'un élève ou son évaluation, et le fait de ne pas être reconnu par les autres membres de la société (Perez-Roux, 2019). Les problèmes sont encore différents lors de la première année d'enseignement où les nouveaux enseignants s'aperçoivent de la réalité du métier, les difficultés pour intégrer tous les élèves, le poids de la responsabilité tout en devant s'affirmer face à sa classe (ibid.).

La formation dispensée par l'institution ne correspond pas aux nouvelles demandes du métier, qui sont de dimension éthique (Demailly, 1987). Le métier a évolué en demandant aux enseignants de privilégier la motivation des élèves plutôt que le partage des connaissances ou du savoir. Or, la formation ne semble pas suivre cette transformation du métier d'enseignant.

Le risque final est que les futurs enseignants qui envisagent de suivre la formation complète après le baccalauréat (i.e. licence suivie du master) aient peu de motivation à se lancer dans de longues études qui ne reflètent pas l'évolution de la profession. C'est ici que rentrent en jeu les

¹ Perez-Roux mentionne dans son article le « deuil de la discipline » en expliquant que les enseignants doivent oublier ce qui leur a été enseigné au sujet de la discipline afin de gérer celle de leur classe (Perez-Roux, 2019)

enseignants issus d'une reconversion, qui n'ont pas suivi toutes les années de formation et donc ont une entrée dans le métier plus rapide, avec plus d'apprentissages pratiques que théoriques.

1.3. Les enseignants issus d'une reconversion

Le profil des lauréats du CRPE a évolué depuis 2000. Aujourd'hui, on estime qu'environ 40% de PES sont des personnes issues d'une reconversion (Maillet & al., 2020). Les enseignants en reconversion ont souvent un projet professionnel qui est inscrit dans le temps et dans lequel le « reconverti » s'est positionné avant de décider de sa nouvelle orientation (Quétier, 2022). Parfois cette construction se fait suite à des encouragements de l'entourage ou alors à un travail professionnel insatisfaisant dans lequel la personne ne trouvait plus de sens (ibid.). L'entourage a un effet sur les reconversions : il peut être déclencheur ou soutien (Guillot et Lanoë, 2011). Le fait de devenir enseignant n'est pas vécu comme une rupture dans le parcours de la personne mais plutôt comme un événement qui suit son évolution (Quétier, 2022). L'envie d'un métier qui donne du sens - un métier utile - revient souvent. La liberté dans les prises de décisions et une dimension affective dans les relations avec les élèves sont souvent citées comme source de motivation menant à ce choix de reconversion (ibid.).

Concernant les enseignants issus d'une reconversion, leur expérience professionnelle précédente, les savoirs qui l'accompagnent, donnent souvent à ces professionnels plus d'assurance, par rapport à leurs collègues (Quétier, 2022.). En possédant une expérience professionnelle, certains acquis sont déjà présents pour l'enseignant - ce qui provoque une plus grande confiance en soi en comparaison des enseignants issus de la formation initiale qui découvrent le monde du travail (ibid.). Ils connaissent certains codes du monde professionnel et sont moins impressionnés par certaines situations.

Les compétences du bon enseignant ne résident pas nécessairement - ou pas uniquement- dans les diplômes obtenus. Elles se situent tout autant au niveau de sa personnalité (certains parlent de 'supplément d'âme'), et de ses qualités individuelles (on parle de 'dons') pour les échanges auprès des élèves (Demailly, 1987). Certains pensent que c'est peut-être ici que se situe un nouvel aspect du métier d'enseignant : quelque chose qui ne se trouve pas dans les diplômes ou les études mais qui relève plutôt de l'individu lui-même.

La personne qui se reconvertit doit se recréer (Guillot et Lanoë, 2011). Cependant, la reconversion est plutôt vécue comme une transition plutôt qu'une rupture. La personne qui se reconvertit va reconstruire ses valeurs, ses normes et ses habitudes (ibid.). La reconversion n'est pas simplement le fait de se tourner vers un nouvel emploi ; c'est un projet de l'individu tourné vers le futur (Negroni, 2019). L'aspect même de la reconversion (appelée également période de transition professionnelle) peut générer des tensions dans la vie de la personne qui va se redéfinir ou transformer son identité (Zaouani-Denoux, 2005). L'individu qui expérimente ce changement va se déconstruire sur certains aspects et se reconstruire sur d'autres ; cela aura forcément un impact sur sa personne mais également son environnement (ibid.). C'est une expérience qui change l'individu, ses habitudes et parfois son entourage.

Le choix de reconversion est souvent lié à une quête de sens, mais également parfois à un manque d'épanouissement, un burn-out (trop grande quantité de travail) ou bore-out (trop peu de travail), ou à un besoin de plus de stabilité (Maillet & al, 2020). Selon l'enquête concernant l'entrée dans le métier des enseignants issus de reconversion faite par Maillet & al, en 2020, la première raison pour une reconversion est à 80% le « *gout de transmettre et d'enseigner* ». Vient ensuite l'idée de travailler avec des enfants, et enfin se sentir utile. Dans cette même enquête, les enseignants ont conscience que, en contrepartie, leur grande perte par rapport à leur ancien métier sera une diminution des revenus et souvent une diminution du temps libre. Beaucoup notent également un manque de travail en équipe et un plus grand isolement.

Certains nouveaux enseignants perçoivent leur passé professionnel comme une force leur permettant de tester de nouveaux outils alors que d'autres ont plus de difficultés (Maillet & al, 2020). Pour ceux en difficulté, cela est notamment dû au retour à la position de débutant qui peut être difficile à vivre (Perez-Roux, 2019). Cela indique donc que tous les enseignants issus d'une reconversion n'utilisent pas forcément leur ancien emploi comme modèle pour se construire en tant qu'enseignant (Maillet & al, 2020). Certains environnements des métiers précédents sont très largement différents de celui d'enseignant et cela peut être difficile pour le nouvel enseignant, par exemple la gestion du bruit de classe qui peut être pénible lorsqu'on vient d'un métier où l'environnement est plutôt silencieux (Guillot et Lanoë, 2011).

Il arrive que certains enseignants restent dans le métier en pensant que c'est la seule profession qu'ils savent faire. Ils le font, mais n'ont pas grand plaisir (Hélou et Lantheaume, 2008). Pour les

enseignants issus d'une reconversion, la situation est souvent différente car ils savent qu'ils peuvent faire autre chose. Leur détermination et leur envie de rester devraient amener à une redéfinition du métier.

Les recherches auxquelles nous avons précédemment fait référence permettent de souligner le fait que l'enseignement change en partie parce que la société change. Le métier d'enseignant a également changé car le public qui décide de devenir enseignant a lui aussi changé (nombre croissant de personnes issues d'une reconversion, et par conséquent un public de nouveaux enseignants plus âgé). Dans ce mémoire, nous nous intéressons spécifiquement à ce public d'enseignants issus d'une reconversion. La question que nous nous posons alors pour cette recherche est la suivante : En quoi les professeurs des écoles stagiaires (PES) en situation de reconversion professionnelle renouvellent-ils la définition du métier d'enseignant ?

Nous allons concentrer notre recherche sur les professeurs des écoles ayant passé le CRPE (et non les enseignants contractuels). Ce public ayant passé le concours en 2022 est ainsi PES en cette année scolaire (septembre 2022-Juillet 2023), à mi-temps en classe et mi-temps à l'INSPE. La formation à l'INSPE permet aux PES d'approfondir leurs connaissances du métier mais les aide aussi dans leur début en tant qu'enseignants. Les enseignants contractuels ne sont pas fonctionnaires de l'éducation nationale et n'ont pas forcément passé le concours (du moins leur accès à un poste d'enseignant n'est pas lié à la possession du concours CRPE). Employés par les écoles directement, ils ne font pas partie, par exemple, du mouvement² ou ne peuvent pas jouir d'un poste fixe (i.e. de titulaire).

Sur la base d'une revue de la littérature, différentes hypothèses autour de cette problématique apparaissent :

- 1) Les personnes choisissant de se reconvertir en tant qu'enseignant sont en quête d'un métier offrant plus de sens et d'autonomie. Certains sont prêts à faire ce choix tout en quittant un confort, notamment salarial. Le métier d'enseignant répond alors plus à une quête de sens et de partage qu'à la recherche d'un confort matériel (Monin et Rakoto-Raharimanana, 2019).

² processus de mise à disposition de postes d'enseignants où les enseignants fonctionnaires doivent établir une liste de choix et sont par la suite affectés en fonction des postes vacants, besoins et de leur barème

- 2) L'enseignant issu d'une reconversion est souvent plus mature : il est plus âgé, et possède des expériences professionnelles. Face à l'institution ou encore aux parents d'élèves, il sera plus en confiance qu'un enseignant jeune (Quétier, 2022).
- 3) L'enseignant ou le professionnel issu d'une reconversion possède souvent un projet établi pour sa reconversion et est à la recherche de quelque chose de nouveau pour sa nouvelle étape de vie. On peut alors parler d'une transformation identitaire où l'enseignant va devoir faire une rupture claire entre le professionnel qu'il a été et celui qu'il va devenir. Cette situation fait que le nouvel enseignant va se poser beaucoup de questions. Ces interrogations vont peut-être nuire à sa reconversion et donc l'amener à partir aussi vite qu'il n'est arrivé. Donc potentiellement le conduire à n'être que de passage dans l'enseignement, aspect qui est déjà présent actuellement et nuit au système éducatif (Monin & Rakoto-Raharimanana, 2019).
- 4) La mission des enseignants aujourd'hui consiste en grande partie à intéresser les élèves. Les enseignants y consacrent beaucoup de temps et d'énergie. Ceci peut alors mettre les nouveaux enseignants sous pression avec une frustration progressive car les résultats de leurs efforts ne seront pas forcément immédiats (compréhension et réussite des élèves) (Helou et Lantheaume, 2008).

Afin de pouvoir répondre à la problématique, le mémoire va s'articuler en différentes parties. La partie 2 de ce mémoire présentera la méthodologie de la recherche, la forme des entretiens menés et le choix des questions. Cette partie permettra également de présenter l'échantillon des PES qui ont accepté de participer aux entretiens. En troisième partie 3 nous discuterons des données obtenues grâce aux entretiens et les analyserons. Lors de cette troisième partie, les hypothèses présentées ci-dessus seront alors comparées aux données des entretiens afin de les valider ou non. Nous poursuivrons ensuite par la conclusion de ce mémoire.

2. La méthodologie de la recherche

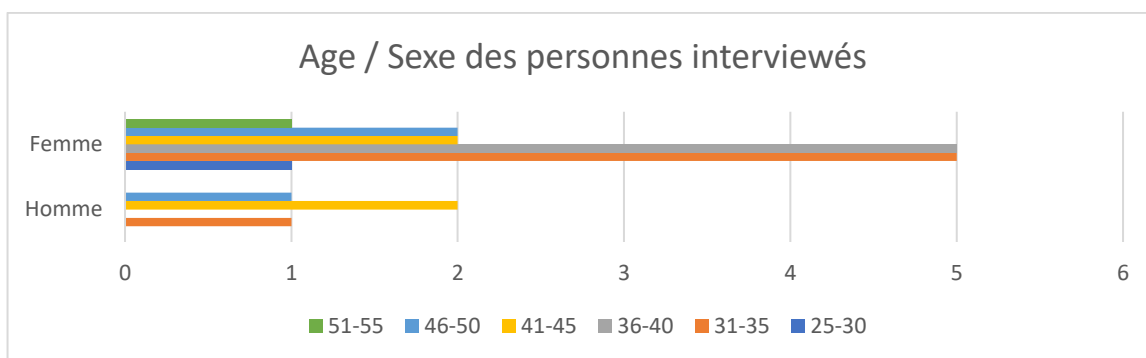
Dans le cadre de cette recherche, afin de compléter les résultats de la littérature mais aussi afin de mieux comprendre le rôle des enseignants issus d'une reconversion et leur effet sur la définition du métier, des entretiens ont été conduits. Ces entretiens ont été réalisés auprès de PES issus de reconversions professionnelles, et sur la base d'un questionnaire détaillé ci-après (section 2.2). Ces enseignants sont à 50% en classe et 50% en formation en vue d'obtenir un diplôme intra-universitaire (DIU). A la fin de cette année et à la suite de 3 ou 4 visites par des professeurs des écoles maitres formateurs (PEMF) et/ou des professeurs à l'INSPE (PINSPE), ces enseignants seront titularisés et posséderont un DIU de l'INSPE de leur académie. Le nombre de visites dépend, notamment, des dispositifs mis en place tels que les dispositifs d'appui à la coordination (DAC) qui permettent un plus grand suivi et donc plus de visites.

2.1. L'échantillon

Les PES qui ont été interviewés dans le cadre de cette recherche sont issus de DIU 2022-2023 de diverses académies : Besançon, Bordeaux, Créteil, Lyon et Nice. Ils n'ont pas été choisis selon un profil particulier mais pour évaluer généralement la situation des PES issus d'une reconversion.

La caractéristique de cet échantillon est donc strictement limitée au fait que ces participants sont des enseignants PES issus d'une reconversion. Les autres caractéristiques (âge, statut, étude) n'ont pas été des facteurs de choix. Elles permettent uniquement d'apporter parfois un contexte au choix de la personne. Un jeune parent pourra par exemple mettre en avant les horaires d'école pour être présent auprès de sa famille. Pour une personne ayant des enfants plus grands, la possibilité de se renouveler et de répondre à des désirs personnels profonds pourra être le facteur déterminant. Sur les vingt participants, il y a 4 hommes et 16 femmes ; 6 personnes n'ont pas d'enfants.

Figure 1 : Caractéristiques (âge et sexe) des personnes interviewées



Le mode de sélection et d'accès à cet échantillon est direct et s'est fait par le biais de connaissances de l'auteur de ce mémoire. Il est constitué d'anciens collègues de préparation de concours, et de collègues actuels dans la formation DIU à l'INSPE de Lons le Saunier.

Le fait que les personnes interviewées soient de nouveaux PES permet d'insister notamment sur l'entrée dans le métier et de faire une comparaison entre les *a priori* du métier, ce que la personne avait entendu ou avait comme image de la profession, et son expérience immédiate de la réalité. Le fait de ne pas avoir de candidats possédant une expérience de plus d'un an en tant qu'enseignant était volontaire afin de pouvoir comparer les difficultés pour un nouvel arrivant.

Le tableau ci-dessous fournit des informations sur les personnes composant l'échantillon : situation familiale, profession antérieure et l'académie dans laquelle ils exercent :

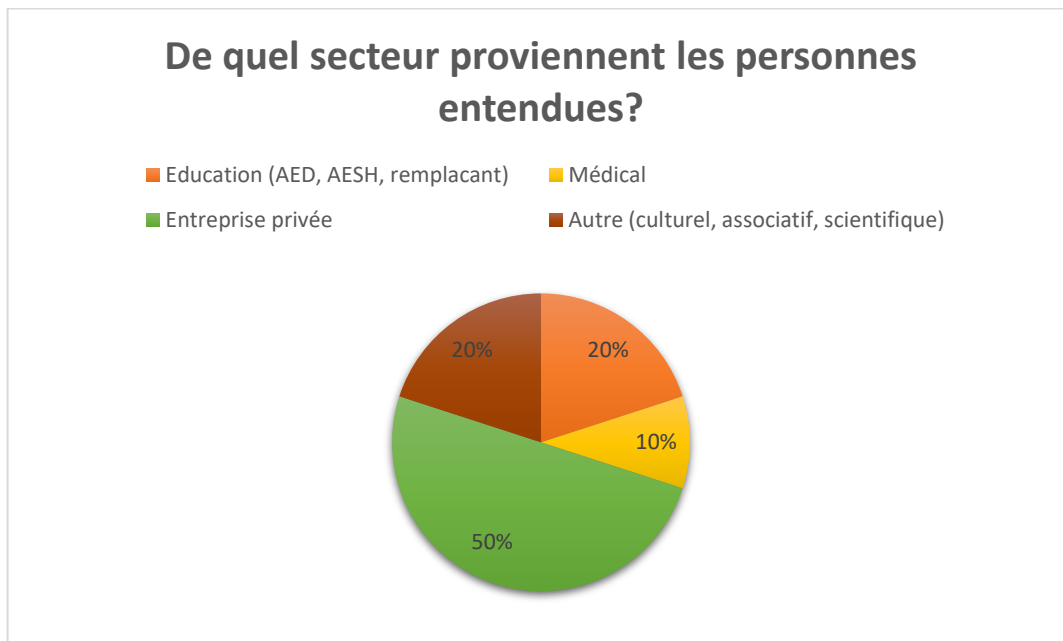
Tableau 1 : information sur les individus composant l'échantillon

		Âge	Sexe	Enfants	Métier(s) précédent(s)	Académie
1	A.	55 ans	F.	2 : 15 et 17 ans	- Coiffeuse (20 ans) - Micro-entreprise (9 ans) - Assistant d'éducation au collège (6 ans)	Besançon
2	M.	32 ans	F.	1 : 2 ans	- Sage-femme (3 ans) - Thanatopractrice (2 ans)	Besançon
3	A.	34 ans	F.	1 : 2 ans	Domaine culturel (9 ans)	Besançon
4	L.	31	H.	Non	Surtout des métiers alimentaires,	Besançon

		ans			surveillant en école primaire (1 ans et demi) puis contractuel (6 mois)	
5	L.	40 ans	F.	3 : 9, 11 et 13 ans.	Coordinatrice petite enfance : coordonner les équipes de mutualité française (6-7 ans) Animatrice nature (5 ans)	Besançon
6	E.	35 ans	F.	2 : 3 et 6 ans	Responsable ressources humaines dans le secteur privé (10 ans)	Besançon
7	E.	38 ans	F.	3 : 3, 9 et 11 ans.	Assistante pédagogique dans le secteur privé (5 ans) Chargée de mission tourisme dans le tourisme équestre (5 ans)	Besançon
8	I.	41 ans	F.	2 : 6 et 9 ans	Médiatrice scientifique	Nice
9	B.	42 ans	H.	Non	Urbaniste (4 ans)	Besançon
10	S.	31 ans	F.	Non	Contrôleur de gestion en finance (7 ans)	Besançon
11	H.	48 ans	H.	2 : 10 et 12 ans	Salarié d'une association sportive	Besançon
12	M.	47 ans	F.	4 : 11, 15, 18 et 20 ans.	- Sage-femme (20 ans) - AESH (2 ans)	Besançon
13	C.	47 ans	F.	3 : 6, 13 et 15 ans	Responsable de production dans l'industrie alimentaire (2 ans) Différents postes dans l'industrie agroalimentaire (recherche et développement, qualité. Etc.) (21 ans)	Besançon
14	A.	36 ans	F.	Non	Consultante dans la publicité (10 ans)	Bordeaux
15	M.	39 ans	F.	2 : 11 et 14 ans	AESH (3 ans)	Besançon

		ans		ans		
16	M.	38 ans	F.	3 : 2, 5 et 9 ans	Affrèteuse dans une entreprise de transport routier (3 ans) Chef de projet, assistante d'équipe, assistante d'export et autres (11 ans)	Besançon
17	E.	32 ans	F.	Non	Animatrice périscolaire (4 ans)	Besançon
18	M.	45 ans	F.	2 : 8 et 10 ans	Agent de voyage (13 ans)	Créteil
19	D.	26 ans	F.	Non	Conceptrice et vendeuse de cuisine (1 an ½)	Besançon
20	F.	41 ans	H.	2	AESH, et avant ça chercheur en Neurosciences	Lyon

Figure 2 : secteurs d'activité avant l'entrée dans la profession



Chaque personne interviewée a un vécu professionnel particulier. Certains répondants ont déjà une expérience dans un domaine relativement proche de l'éducation (Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap (AESH), périscolaire, animateur nature, assistant ou Assistante

d'Education (AED)), d'autres dans le domaine médical (sage-femme, thanatopracteur) et d'autres encore dans des entreprises du secteur privé (responsable ressources humaines, agent de voyage, consultant, contrôleur de gestion). Le passé dans le secteur privé de certains de ces candidats débouche souvent sur une vision plus entrepreneuriale de la gestion des enseignants, conduisant ainsi à une approche similaire à celles des entreprises (avec un secteur ressources humaines (RH), une transparence, une évolution dans le métier etc.).

Le questionnaire utilisé (voir tableau 2 dans la section 2.2) inclut des questions qui permettent d'établir un portrait des personnes interviewées. Ainsi en est-il de la question 4 « Pourquoi ce changement de carrière ? ». Plus de 50% des répondants (11 personnes sur 20), ont affirmé que cela répondait à un désir de longue date. Pour les autres, d'autres raisons sont apparues : le confinement qui les a poussés à changer de métier, l'ennui dans le précédent métier, ou des raisons plus pratiques (une progression nécessaire, une fin de contrat etc.). Chaque répondant s'est retrouvé dans la situation où l'opportunité d'être enseignant s'est présentée et ils l'ont prise.

Afin de broser un portrait complet, deux autres questions ont été posées: « Quels étaient les points forts du précédent métier ? » (question 5) et pour quelles activités la personne était-elle compétente ? (question 6). Ces questions permettent de dresser une liste des atouts des personnes issues d'une reconversion. Comme cela a été constaté dans les recherches précédemment citées (partie 1), tous les enseignants issus d'une reconversion ne prendront pas forcément leur métier précédent comme point d'appui pour la reconversion. Certains laissent derrière eux un certain nombre de tâches pour lesquelles ils étaient très compétents.

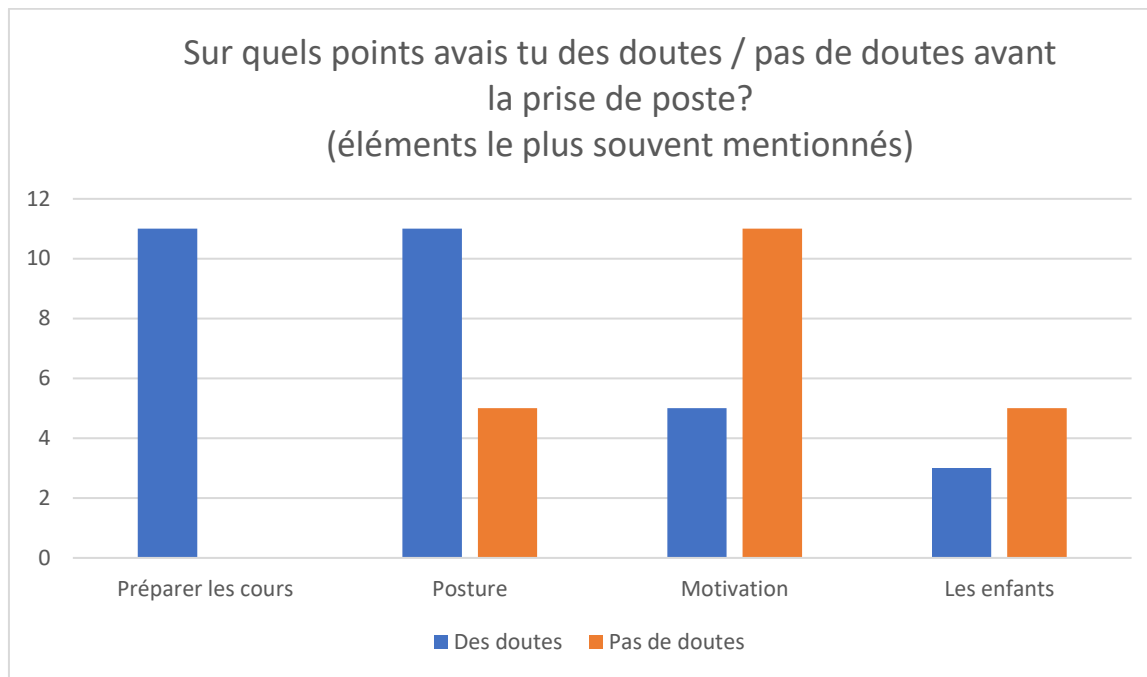
Concernant le point fort des métiers précédant la reconversion (question 5), c'est le contact avec le public qui ressort des interviews (pour 45% des répondants). Ensuite viennent l'indépendance et l'autonomie. Dans les métiers mettant en avant ces deux derniers points forts, les personnes appréciaient le fait de travailler seul, ou de pouvoir décider seul de la façon de procéder. Concernant ce en quoi ils étaient compétents, les deux qualités le plus souvent mentionnées par les répondants comme faisant partie de leurs atouts étaient : la bonne communication /un bon relationnel (70% des répondants, 14/20) et l'adaptation / la polyvalence (20% des répondants, 4/20) - deux points essentiels pour être un bon enseignant (« artisan » comme le soulignait Paquay).

Les autres qualités qui ressortent de la question : « Pour quoi ou quelles activités étais-tu compétent(e) dans le métier précédent » (question 6) sont : la capacité d'organisation, la rigueur, la créativité, une bonne mémoire, une aisance à l'oral ou encore le fait d'être capable de résoudre des problèmes très différents. Dans certains cas, ces compétences peuvent être réutilisées dans le métier d'enseignant, par exemple lorsqu'on est confronté à des problèmes de compréhension, de motivation ou de relation avec la famille, avec d'autres élèves...etc.

Le côté relationnel est primordial en tant qu'enseignant car c'est un métier fondé sur le rapport avec les autres : avec les élèves mais aussi avec les parents, les autres professionnels de l'éducation, ou encore les proches collègues et partenaires scolaires. De même pour le fait d'être organisé. Être enseignant nécessite une organisation tant à la journée (où sont les affaires dans la classe ? Comment s'organise une journée ?), qu'au trimestre ou à l'année (quelle progression ? quelle programmation ?). Ainsi, se sentir confortable dans sa façon de s'organiser est un atout pour le nouvel enseignant. En revanche, un fait qui ressort des réponses des personnes interviewées est l'absence de références spécifiques aux métiers précédents (par exemple : une bonne surveillance pour ceux qui étaient AED, une bonne technique médicale pour ceux du médical, une bonne culture théâtrale pour ceux dans la culture). Les aspects mis en avant étaient principalement des qualités personnelles de l'individu (le relationnel, la rigueur, la créativité) réutilisables dans le métier d'enseignant. L'enseignant issu d'une reconversion arrive, certes, avec un bagage professionnel mais aussi souvent avec une connaissance de quelle sorte d'employé il est, ou simplement de la personne qu'il est (une connaissance de ses faiblesses entre autres). Il peut ainsi être plus prévoyant sur les points où il aura besoin de plus de travail ou d'aide. Par exemple, la personne qui sait ne pas être compétente à l'oral, au vu de son expérience dans son métier précédent, sait déjà qu'elle va devoir travailler les passations de consignes ou encore la modulation de la voix avec ses élèves.

Hormis les qualités que possède l'enseignant issu de la reconversion, les doutes qu'il ou elle avait en début d'année (question 9) et les points sur lesquels il ou elle n'avait aucun doute (question 10) donnent une idée de la vision du métier d'enseignant qu'avaient les interviewés avant la prise de poste:

Figure 3 : graphique des doutes et non-doutes avant la prise de poste



Pour plus de la moitié des répondants les doutes portaient surtout sur la préparation des cours en amont : comment préparer, quelle est la charge de travail, etc. Le deuxième point également important puisqu'il apparaît dans plus de la moitié des réponses – concerne la posture en tant qu'enseignant, la gestion de classe. En revanche, peu de répondants (2/20) ont répondu les connaissances et le savoir comme doute présent avant de commencer. Cela va dans le sens de la littérature (notamment de Paquay) qui souligne le fait que le métier d'enseignant est moins focalisé aujourd'hui sur le fait de transmettre des savoirs.

En revanche, le point pour lesquels les personnes n'avaient pas de doutes est en premier lieu leur motivation à devenir enseignant, le fait que le métier allait leur plaire (11/20). Ceci rejoint le constat des recherches de l'OCDE qui soulignaient que permettre à des personnes de se reconverter en enseignant était un bon moyen d'obtenir des enseignants motivés car ce sont des personnes qui ont réfléchi au métier et se sentent armées pour faire face aux difficultés (OCDE, 2005). Les enseignants qui ont entamé une reconversion vers le métier d'enseignant y consacrent souvent une énergie supplémentaire car cela implique de quitter le confort d'un métier pratiqué jusque-là. Ils doivent redevenir débutant. A cela s'ajoute le fait que les reconversions

s'accompagnent de bouleversements autour de la personne mais aussi de son entourage qui peuvent être difficiles (Cifali, 1991). Même s'il y a des abandons de la part de cette cohorte d'enseignants issus d'une reconversion, pour la plupart la reconversion a demandé un investissement personnel. Ces enseignants sont donc généralement particulièrement motivés et prêts à faire des sacrifices.

Pour certains (25% des répondants) la posture d'enseignant ne les intimidait pas. En effet, parmi les personnes qui ont répondu ne pas avoir de doutes à ce sujet, nombreux étaient ceux déjà au contact d'enfants dans leur métier (AED, remplaçant, association sportive). C'est également le rapport aux enfants et l'envie de travailler avec eux qui ressort comme point de non-doute. Les personnes qui se sont reconverties ne doutaient pas que ce public allait leur plaire. Certes, le risque d'embellir l'école existe. Certains enseignants issus d'une reconversion ont le souvenir d'une école plus calme, plus rangée et peuvent être surpris par la réalité du métier. Ceci est tout particulièrement visible pour ceux qui n'ont pas fait de stage d'observation ou n'ont pas eu beaucoup de contact avec des écoles. Dans ces cas-là, la reconversion peut être plus difficile et demander un plus grand temps d'adaptation. Certains des individus interviewés ont eu cette difficulté et cela remet en cause leur reconversion et le fait de rester dans le métier ou non.

L'échantillon se caractérise ainsi : il s'agit d'adultes âgés de 26 à 55 ans qui ont des vécus et des appréhensions différentes. Cependant ils ont tous un point commun : ayant repris le chemin de la formation pour se reconvertir en enseignant, ils sont souvent très motivés. Durant les discussions et les entretiens avec ces personnes, on perçoit des doutes, des déceptions quant à la réalité du métier mais il y a tout de même beaucoup de points positifs et de fierté à réussir cette reconversion.

2.2. L'outil d'enquête

La méthode de l'entretien avec un questionnaire a été privilégiée dans le cadre de cette recherche afin d'obtenir des réponses détaillées, les questions ouvertes permettant aux répondants d'expliquer en détail leur vécu. L'auteur de cette recherche étant en contact direct avec les participants, et l'échantillon étant relativement petit, il a été possible de mener des entretiens individuels, ce qui a permis une meilleure compréhension de certaines réponses ou choix des

personnes interviewées. Les questions étant ouvertes, les réponses communes ont été obtenues en analysant les entretiens. Les entretiens ont été enregistrés et retranscrits. Ces entretiens sont disponibles en Annexe 1 de ce mémoire.

Les questions détaillées dans le tableau 2 ont été conçues afin d'établir un portrait du PES (âge, sexe), son parcours (études précédentes, travail), les compétences liées à son expérience professionnelle précédente, les raisons du changement, les souhaits concernant le métier d'enseignant et les avis concernant son entrée dans ce métier et son expérience. Les entretiens étant individuels, les questions étaient identiques pour tous les participants afin d'avoir un même moyen de comparaison par la suite. 17 questions ont été posées (tableau 2 ci-dessous) :

Tableau 2 : liste des questions des entretiens

<ol style="list-style-type: none"> 1. Quel âge as-tu ? 2. As-tu des enfants ? 3. Quel était ton précédent métier ? 4. Pourquoi ce changement de carrière ?
<ol style="list-style-type: none"> 5. Quels étaient les points forts de ton précédent métier ? 6. Pour quoi / pour quelles activités étais-tu compétent(e) précédemment ?
<ol style="list-style-type: none"> 7. Que cherchais tu dans le métier d'enseignement ? 8. Que t'avait-on dit au sujet du métier d'enseignant ? Pourquoi l'as-tu choisi 9. Quels doutes avais-tu en début d'année ? 10. Sur quels points n'avais-tu aucun doute ?
<ol style="list-style-type: none"> 11. Comment s'est passée ton entrée dans le métier ? 12. Qu'est ce qui s'est avéré être problématique? Y'a-t-il eu un problème plus important que les autres ? 13. Comment as-tu résolu ce ou ces difficultés? 14. Par combien de personnes es-tu suivi(e) ?
<ol style="list-style-type: none"> 15. Que penses-tu avoir que n'auraient pas les enseignants issus de la formation initiale ? 16. Si tu pouvais formuler les propositions de changement, auprès de l'éducation nationale, quels seraient-ils ? 17. Si tu pouvais retourner à ton ancien métier, que dirais tu ?

Ces questions permettent d'explorer quatre aspects que nous utiliserons pour étudier la problématique de ce mémoire :

- 1) Comprendre les attentes du métier avant la reconversion

- 2) Comprendre le vécu, les difficultés et la réalité du métier une fois la personne étant devenu PES
- 3) Explorer les compétences et les caractéristiques d'un candidat issu d'une reconversion, dans le cadre de l'enseignement et comparé à ceux non issus d'une reconversion
- 4) Aviser sur de potentiels changements nécessaires pour ce public issu d'une reconversion qui aideraient à une meilleure entrée dans le métier

Tableau 3 : Grille d'analyse des questions

Les attentes du métier	La réalité du métier (difficultés et vécu)	Compétences liées à une expérience professionnelle antérieur	Les changements nécessaires
<p>4. Pourquoi ce changement de carrière ?</p> <p>7. Que cherchais-tu dans le métier d'enseignant ?</p> <p>8. Que t'avait-on dit au sujet du métier d'enseignant ? Pourquoi l'as-tu choisi ?</p> <p>9. Quels doutes avais-tu en début d'année ?</p> <p>10. Sur quels points n'avais-tu aucun doute ?</p>	<p>11. Comment s'est passée ton entrée dans le métier ?</p> <p>12. Qu'est ce qui s'est avéré être problématique ? Y'a-t-il un problème plus important que les autres ?</p> <p>13. Comment as-tu résolu ce ou ces difficultés ?</p> <p>14. Par combien de personnes es-tu suivi ?</p>	<p>5. Quels étaient les points forts de ton précédent métier ?</p> <p>6. Pour quoi / pour quelles activités étais-tu compétent(e) précédemment ?</p> <p>15. Que penses-tu avoir que n'auraient pas les enseignants issus de la formation initiale ?</p>	<p>16. Si tu pouvais formuler les propositions de changement, auprès de l'éducation nationale, quels seraient-ils ?</p> <p>17. Si tu pouvais retourner à ton ancien métier, que dirais tu ?</p>

2.3. La méthode de traitement des données – les thématiques

À la suite des entretiens, des thématiques sont apparues. Ces thématiques - qui rejoignent certaines des hypothèses énoncées en début de cette recherche (fin partie 1.3) - sont les suivantes :

a. L’envie de devenir enseignant (chercher du sens au travail) et la réalité

- Le changement de carrière est induit par une envie de transmettre, avoir un travail avec plus de sens et de créativité.
- Les doutes que les PES ont avant la prise de poste concernent surtout la gestion de la classe plus que les savoirs
- L’entrée dans le métier a été difficile et n’est pas assez guidée

b. Les personnes issues d’une reconversion arrivent avec plus de maturité et de recul

- Ce que les PES issus d’une reconversion ont en plus : la maturité, le recul.
- Elles sont plus âgées et possèdent une expérience professionnelle qui permet plus de compréhension des parents mais également moins d’appréhension.
- La vision d’entreprise de l’Education Nationale : les personnes issues du privé vont être plus critiques concernant l’organisation de l’Education Nationale et pensent que la machine qu’est l’Education Nationale mériterait de ressembler davantage à une entreprise afin d’aider le corps enseignant à s’y sentir compris et entendu.

c. Des changements sont nécessaires, en particulier dans la formation

- Les dispositifs mis en place ne correspondent pas aux besoins du PES
- Moins de théorie, plus de pratique
- Une majorité des répondants n’envisage pas de retourner tout de suite à leur ancien métier mais garde en tête cette possibilité

Ces trois grands thèmes permettront un nouvel éclairage sur la définition du métier d’enseignant , prenant en compte l’évolution de la société et du public d’élèves. La dernière partie de ce mémoire analysera les résultats des entretiens et les confrontera à la littérature existante, et aux hypothèses énoncées au début de ce document.

3. Interprétation des résultats

3.1. Rappel des hypothèses

Afin de pouvoir utiliser les entretiens pour tenter de répondre à la problématique de ce mémoire il convient de revenir sur les hypothèses identifiées en début de mémoire. Un examen de la littérature nous a permis d'élaborer différentes hypothèses qui énonçaient comment les enseignants issus d'une reconversion redéfinissaient le métier d'enseignant (section 1.3). Nous les rappelons ci-après:

- 1) L'enseignant issu d'une reconversion est plus âgé, il possède plus de maturité et est plus confiant.
- 2) L'enseignant issu d'une reconversion est en quête de sens et met en avant cet aspect unique de l'enseignement
- 3) Il y a un risque de changer à nouveau et rapidement de voie professionnelle et donc de n'être que de passages dans l'enseignement
- 4) Les réalités du métier qui n'ont pas répondu aux attentes et mènent à des frustrations.

Ces hypothèses seront validées (ou non) à la suite de l'interprétation des entretiens.

3.2. Résultats des entretiens

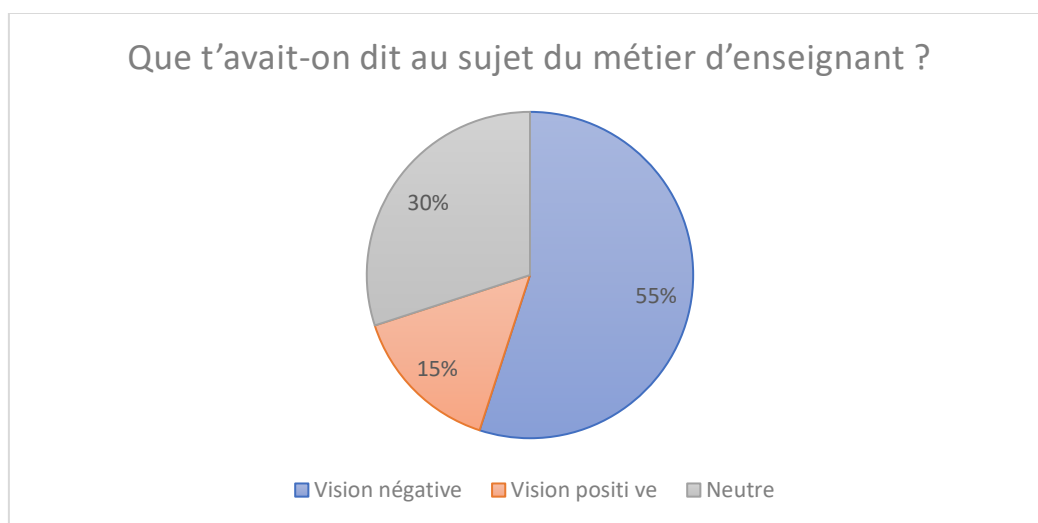
a. L'appréhension du métier : les attentes (questions 7 et 8)

Les différents entretiens ont permis de comprendre l'état d'esprit en amont de la prise du poste d'enseignant mais également à l'entrée dans le métier (les premiers mois). Observer et questionner les enseignants issus d'une reconversion sur ces points-là permet de comparer leurs attentes avec la réalité. Ces points vont aussi être explorés afin de tenter d'améliorer les conditions d'entrée de ces nouveaux arrivants et un meilleur vécu de la première année. Notamment car les premiers mois sont souvent un moment d'échange et de découverte entre l'employeur et l'employé.

La raison pour laquelle une partie des questions (questions 7 et 8) portait sur la vision du métier avant la prise de poste était de comprendre les attentes et l'image donnée du métier aux futurs enseignants. Au travers des différents entretiens, différentes visions du métier (avant la prise de poste) sont apparues. Toutes les personnes qui ont été interviewées se sont reconverties dans

l'enseignement de manière volontaire. Il y avait ainsi un réel désir de devenir enseignant. Cependant, sur les 20 personnes, plus de la moitié ont reçu des échos plutôt négatifs de la part de leur entourage (familial et professionnel) concernant le métier (une charge de travail importante, le niveau des élèves qui baisse, une non-valorisation du métier, des préjugés concernant les professeurs) et seulement 3 personnes avaient entendu des avis positifs (c'est un bon métier, on ne s'ennuie pas). Le reste des répondants ont obtenu soit des avis relativement neutres ou n'ont reçu aucun écho de la part de leur entourage.

Figure 4 : Les échos au sujet du métier d'enseignant



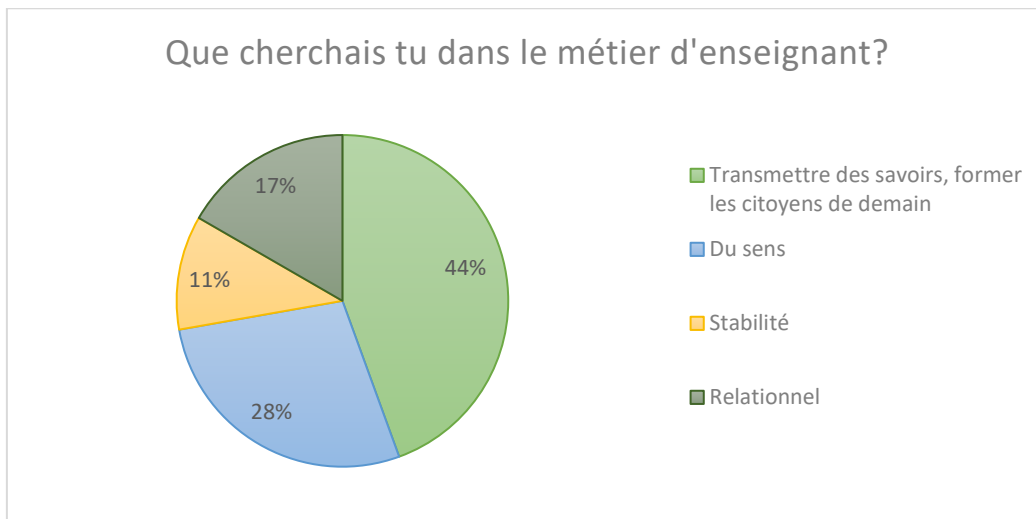
8. Que t'avait-on dit au sujet du métier d'enseignant ?

M. « *Que c'est le plus beau métier du monde et c'est un métier où on se sent utile* »

M. « *Que ce n'était pas ce que l'on croit, on ne s'arrête pas aux heures de présence. Il ne fallait pas idéaliser les relations avec les parents ou avec les élèves* »

Cette approche négative ou positive avant de choisir le poste permet de prendre en compte le fait que les personnes issues de la reconversion n'ont pas forcément une vision idéalisée du métier et connaissent souvent les difficultés en amont. Elles entament un métier malgré des échos ou des ressentis négatifs. Cela affirme leur motivation. Ces professionnels choisissent cette voie parce qu'au-delà, de ce qu'ils peuvent entendre, ils sont à la recherche d'autres motifs d'épanouissement.

Figure 5 : Les attentes du métier d'enseignant



Les trois quarts des personnes interviewées ont indiqué qu'elles cherchaient à transmettre des savoirs et former les citoyens de demain (44% des répondants) et à donner du sens à leur travail (28%) - possibilités que le métier d'enseignant, au contact des générations qui feront le monde de demain, permet. Les personnes issues d'une reconversion viennent de milieux variés et ont déjà une expérience ; elles peuvent donc mettre en avant certains points pour la prochaine carrière qu'elles décident. Entendre et comprendre ce qu'elles recherchaient dans le métier d'enseignant permet de savoir ce sur quoi se base leur motivation et ce qu'elles mettent en avant dans l'exercice de leur profession. En effet, les personnes ayant répondu « transmettre les savoirs, former les citoyens de demain » se sont révélées dans l'entretien être également celles qui passent beaucoup de temps à préparer les cours et apprentissages afin de valoriser leur travail et être sûres de répondre aux besoins des élèves. Celles qui recherchaient du sens étaient celles qui passent du temps à s'assurer que les élèves sont en mesure d'apprendre et sont disponibles pour l'école, et jouent ainsi un rôle psychologique.

Les données des entretiens effectués dans le cadre de cette recherche rejoignent les résultats des recherches telles que celle faite par Évald Maillet, Claire Moal et Marc Daguzon en 2019 qui avaient constaté que pour les enseignants issus d'une reconversion, 80% mettaient en avant le fait de transmettre, en deuxième former les futurs citoyens et être au contact d'enfants et finalement donner du sens à son travail. Ce sont ces mêmes raisons qui ont été observées lors des entretiens effectués.

b. La réalité : l'entrée dans le métier, les difficultés, les façons dont les interviewés y ont répondu (question 11, 12, 13 et 14)

Les personnes issues d'une reconversion ont déjà vécu une entrée (ou plusieurs) dans d'autres métiers et ont parfois une formation spécifique. Par exemple l'une des répondants était conceptrice de cuisine d'une grande marque. A son entrée, elle a reçu une formation labellisée par cette marque pour apprendre les codes de l'enseigne. Les reconvertis peuvent comparer leur vécu en tant que nouvel enseignant à leurs débuts dans leur métier précédent (éventuellement la formation qu'ils ont alors reçu). C'est pour cela que l'enseignant issu d'une reconversion est souvent plus critique sur ce qui est donné et ce dont il aurait besoin. Pour certains, l'entrée idéale dans le métier serait celle comparable aux prises de fonctions dans les entreprises privées, avec des journées consacrées à expliquer les différents outils mais aussi les différents pôles de l'organisation et leurs rôles :

C. : « *D'avoir une vraie gestion d'entreprise. Pour moi l'éducation nationale c'est une énorme entreprise avec ses rouages, ses employés. Mais il faudrait une vraie gestion d'entreprise avec une cohésion dans le mode de management, une vraie cohérence que je ne trouve pas aujourd'hui. (...) Ces incohérences, quand on est écoute les enseignants, on les retrouve dans l'équipe et on s'aperçoit qu'il n'y a rien de gérer. On le voit dans la cour, où il y a des directives différentes et peu de cohérence dans les écoles. C'est là que j'aimerais le changement : une vraie gestion d'équipe. Un accompagnement plus formalisé et explicite... »*

Les enseignants qui ont travaillé dans le privé ou dans un corps de métier tel que le médical, ont souvent eut des entrées dans le métier aménagées avec un réel accompagnement pour intégrer les codes du métier, comprendre les interfaces, les boîtes mails etc. C'est sur ces points que l'attente des enseignants issus d'une reconversion est plus grande que ceux qui n'auraient pas connu un autre métier ou un autre type de formation.

Les difficultés rencontrées et les réponses apportées

Les difficultés rencontrées lors des débuts sont analysées afin d'établir les difficultés de l'entrée dans le métier d'enseignant. Parmi les réponses données à la question 12, ce qui ressort le plus souvent est : la quantité de travail et l'importante préparation nécessaire pour mettre en place les apprentissages, les séances, les séquences, les progressions. Les enseignants, bien que prévenus

pour la plupart de la charge de travail qu'allait nécessiter leur métier, ont souvent été surpris une fois la prise de poste effectuée. En effet, les préparations d'une classe nécessitent de s'informer tant dans les attendus de fin d'année, que les méthodes de compréhension et d'introduction. Le fait que l'enseignement en France prévoit une liberté pédagogique pour les enseignants permet une personnalisation de l'enseignement (les enseignants sont libres dans leur choix de méthodes et d'enseignement et doivent uniquement suivre les attendus de fin de cycle prévus par les programmes). En revanche, cela nécessite que l'enseignant prévoise ses cours, parfois en fonction de la classe qu'il possède ou en fonctions de projets qu'il voudrait mettre en place. Cela peut alors représenter une masse de travail importante. Hérou et Lantheaume parlent de « puits sans fond » de travail (Hérou et Lantheaume, 2008).

La deuxième difficulté recensée est celle de la gestion de classe. Pour certains les classes étaient difficiles (troubles du comportements, histoires familiales compliquées, difficultés avec l'autorité) ou avec des profils très différents (par exemple des enfants avec des situations de handicap, des troubles d'apprentissages). Cela ajoute une difficulté supplémentaire pour adapter les leçons à tous les élèves.

Enfin, le fait d'être en binôme³ et de partager sa classe a été une difficulté dans certains cas lorsque les binômes n'avaient pas la même vision ou peu d'échanges. De plus, le fait de ne pas avoir ou voir les élèves de la classe suffisamment pour leur assurer le meilleur suivi pouvait rajouter une difficulté supplémentaire (les PES ont leur classe deux jours par semaine, voir pour certains qui ont deux classes : un jour pour une classe).

A. « *La quantité de travail et de préparation en dehors de la classe, le fait d'avoir l'esprit occupé en permanence. En classe, j'ai aussi été étonné de la difficulté à mettre certains élèves au travail (voir l'incapacité). Donc avec cela il fallait gérer ma frustration à ne pas arriver à les mettre au travail...* »

Les difficultés mentionnées n'ont pas forcément été anticipées car le métier d'enseignant est plus souvent perçu comme un métier qui nécessite moins de productions de résultats pour la hiérarchie (Monin & Rakoto-Raharimanana, 2019). Ainsi, les personnes peuvent penser qu'il n'y a guère de pression. En réalité, si les enseignants n'ont certes pas besoin de fournir des comptes-rendus

³ Lors de la première année, les PES à 50% partagent leur classe avec une autre personne, souvent titulaire du poste et donc avec plus d'expérience.

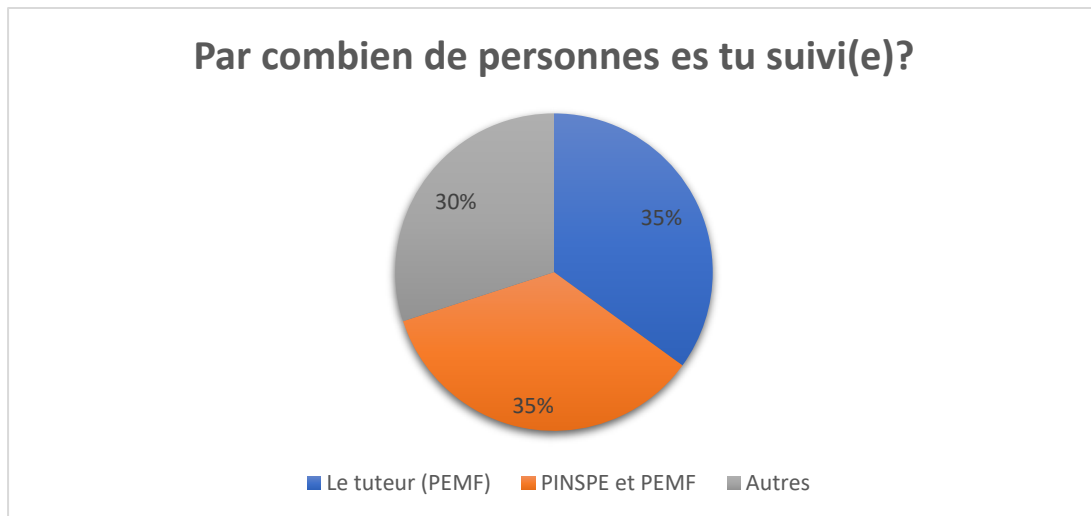
directs des résultats des élèves ils sont tout de même sous une pression permanente : la nécessité de faire progresser tous les élèves. De plus, avec l'augmentation du nombre d'évaluations nationales, il existe une attente quant au niveau des élèves. Ce constat a été souvent souligné par les répondants aux entretiens.

La question qui se pose alors concerne les solutions face aux problèmes (question 13). Certains enseignants ont mis en place des stratégies telles que des systèmes de comportements, visant à renforcer la discipline ou à favoriser l'autonomie des élèves afin de pouvoir passer plus de temps avec ceux qui en avaient besoin. Cependant, dans 50% des cas, les difficultés n'ont pas été résolues et les enseignants comptent sur l'habitude et/ou espèrent que les années suivantes seront moins difficiles. Dans d'autres cas, les enseignants ont pu résoudre certaines difficultés à l'aide des manuels, ou bien ils ont pris le temps de connaître leur classe et de s'adapter. De manière générale, les enseignants ne paraissent pas entièrement dépourvus face aux difficultés rencontrées en classe, notamment grâce au recul qu'ils peuvent avoir (voir paragraphe suivant concernant la question 15). Ils pensent que d'une année à l'autre une ambiance de classe peut changer et qu'avec le temps la pratique s'améliorera.

M. « *Avec l'expérience et en apprenant à connaître ses élèves. Je les cerne mieux et je cerne ce dont ils ont besoin donc je vais plus vite à ce qu'il faut et je m'égare moins dans les préparations. Connaître ses élèves aide à gérer les préparations même si le travail reste très présent. Avant la rentrée j'ai voulu anticiper plein de choses mais cela ne servait à rien pour finir. J'avais anticipé et j'avais des idées en tête alors que en réalité cela n'a pas du tout eu lieu. A la rentrée il faut prendre le temps de s'adapter.* »

La formation préconisée par l'INSPE inclut la mise en place d'un suivi du nouvel enseignant par des professionnels. Il y a différentes modalités. Si l'enseignant bénéficie d'un DAC il est censé être suivi par un tuteur (PEMF), un professeur universitaire (PINSPE) et un inspecteur (jusqu'à trois personnes différentes) pour l'accompagner dans son nouvel emploi. Sans DAC, chaque enseignant possède 6 heures de tutorat par le PEMF. Cependant, sur les 20 personnes entendues, à la question « par combien de personnes es-tu suivi(e) ? » (question 14), c'est-à-dire combien de professionnels accompagnent le nouvel enseignant dans cette première année, les réponses ont été diverses entre ce qui est officiellement préconisé et ce qui est réel.

Figure 6 : le suivi des PES



La figure 6 montre que le suivi et/ ou le soutien diffèrent d'un individu à l'autre. Dans l'échantillon des interviewés, 35% étaient suivi par deux personnes (tuteur PEMF et PINSPE), 35% par une seule personne (tuteur PEMF) et 30% considèrent ne pas avoir reçu du tout d'accompagnement de la part de l'INSPE. Ainsi, pour certains le suivi du PEMF a été enrichissant et complet, pour d'autres il a été quasi inexistant et ce sont d'autres personnes qui se sont chargées de leur accompagnement (d'autres professeurs d'université ou d'autres enseignants non issus de l'INSPE). L'accompagnement mis en place dans le cadre de la première année des DIU n'est pas uniforme et cela nuit pour beaucoup à la prise de fonction.

C. « *Quand on voit qu'on est lâché dans les classes et dans l'administration. Quand on voit tout ce qu'il y a à remplir il faudrait qu'on devine tous ces formulaires. C'est ça que j'aimerais qu'on change, un vrai changement et un accompagnement dans le métier d'enseignant. Pour être au courant et être suivi correctement.* »

c. Les points forts en étant issus d'une reconversion et les propositions des interviewés (question 15)

Ayant eu une autre expérience professionnelle, les enseignants issus d'une reconversion arrivent avec un bagage différent. Ils ont souvent un recul et une maturité différents de ceux qui ont suivi le cursus traditionnel et ont été élèves puis, dans la foulée, enseignant. Cela concorde avec les données de la partie 1 qui soulignent l'importance de la confiance en soi, ou de se connaître en

tant qu'enseignant. Avoir d'autres expériences et plus de vécu en tant qu'individu peut donner une légitimité à l'enseignant issu d'une reconversion, ce qui peut être très utile au début de la carrière. Il ne possède peut-être pas toutes les compétences pour être enseignant mais il se connaît un peu mieux, et cela l'aide face aux élèves ou face aux autres adultes. Il peut notamment prendre certaines remarques ou difficultés avec du recul (notamment dans le cadre d'échanges avec des parents difficiles ou des collègues). Cela ne veut pas dire pour autant que le PES issu d'une reconversion a plus de facilité dans la prise en main de la classe.

Question 15 : Que penses-tu avoir que n'auraient pas les enseignants issus de la formation initiale ?

E. : « *C'est bien d'avoir une certaine expérience et de ne pas avoir passé ton temps à l'école mais d'avoir travaillé ailleurs, vu des métiers différents plus ou moins pénibles. Je trouve que cela t'apporte un bagage important face aux jeunes et aux élèves. Avoir le plein de connaissances.* »

L. « *L'impression de moins jouer sa vie, on est capable de rebondir.* »

E. « *L'expérience professionnelle que tu as donne forcément des points positifs et de la maturité ainsi que de la confiance en soi (on ose plus, on prend de la distance par rapport à des situations). La prise de recul est tellement nécessaire dans ce métier qu'il faut prendre de la distance.* »

E. « *La maturité, avec l'âge il y a une certaine sérénité qui aide avec les taches au quotidien. Face à n'importe quoi dans la classe également on réagit moins fortement.* »

M. « *Mon savoir n'est pas le même que ces étudiants mais j'ai une approche différente, je peux gérer certaines situations qu'un plus jeune n'oserait peut-être pas gérer.* »

M. « *Un vécu pro avant donc une certaine vision de la vie qu'une jeune enseignante débutante sans enfants n'aurait pas. Je ne dis pas que c'est mieux mais j'ai l'impression d'aborder les choses différemment, je me fie plus à mon instinct et moins à comment on m'a appris qu'il fallait faire...* »

Mais il y également le rôle de l'âge dans le rapport aux parents qui est pris en compte :

L. « *La communication avec les parents est plus facile en étant plus âgée, ils ne s'adressent pas de la même manière.* »

A. « *Par exemple, le rapport à l'adulte ne me fait pas peur. Gérer des adultes pas contents je n'ai pas peur, ça se prépare et travaille. Du coup les rencontres avec les parents et ou encore le fait de mettre des limites se sont très bien passés.* »

Ces deux aspects du profil des PES issus d'une reconversion sont importants dans la redéfinition du métier car il souligne l'importance de la confiance en soi. En effet, l'enseignant étant seul face à sa classe il doit savoir où il va, et comment il s'y rend. De plus, il doit aussi parfois justifier ses choix et projets envers des parents plus ou moins présents et curieux des journées de leurs enfants. Sans cette confiance en soi, l'enseignant peut être déstabilisé par les adultes mais également parfois (et souvent) par des élèves qui refusent l'adulte en classe et cherchent à le déstabiliser. Avoir cette maturité et cette expérience professionnelle antérieure permettent de relativiser, et d'atténuer l'inquiétude de ne pas réussir. Le PES issu d'une reconversion prend du recul et même s'il continue d'apprendre, même s'il n'est pas toujours sûr de là où il va, il se connaît mieux et peut adapter son savoir et son vécu à ce qu'il veut enseigner en classe.

d. Les propositions de changements (question 16)

Sur la base de leur expérience professionnelle antérieure, et de la réalité constatée lors de leur entrée dans la profession, les interviewés ont suggéré quelques recommandations.

Un thème qui a été abordé lors dans la littérature de la première partie et mentionné à maintes reprises dans les entretiens est celui de la formation. En effet, pour beaucoup d'interviewés, la formation ne suit ni l'évolution du métier ni les besoins du métier. A la question « quels changements proposer à l'Education Nationale » (question 16), 17 personnes sur 20 (85% des répondants) ont mis en avant, parmi d'autres, le besoin de changer la formation des nouveaux enseignants (du moins dans le cadre du DIU qu'ils suivent). Parmi les propositions de changement, on trouve : avoir plus de concret/ moins de théorie ; une adaptation par cycle ; un temps d'observation plus large. Même s'il est difficile de donner une définition de la formation idéale d'un métier qui s'apprend aussi beaucoup dans la pratique, la formation devrait consacrer plus de temps à la gestion de classe (comment mener une classe ?). En effet, la formation DIU offerte aux enseignants issus d'une reconversion inclut de nombreuses heures de dialogue et d'échanges entre collègues, mais peu de choses concrètes à mettre en place. Pourtant, comme montré précédemment (partie 1), le métier d'enseignant a évolué, il ne s'agit plus seulement de la transmission des savoirs mais de mobiliser les élèves à l'apprentissage. Ces aspects du métier ne sont pas mis en avant dans la formation actuelle.

La formation des enseignants est donnée au sein des INSPE avec des cours divers et variés mais le temps consacré aux observations ou aux cas concrets, à l'explication des boîtes mails et autres outils informatiques de l'Education Nationale, ou encore au rôle du personnel au sein de l'Education Nationale est limité, voire inexistante. Cela alimente le sentiment que la communication de l'Education Nationale envers les enseignants est vague et souvent contradictoire. A noter qu'il ne s'agit pas ici d'une académie en particulier, ou d'un INSPE visé. Parmi les 20 personnes entendues, il y a 5 différentes académies. Tous ont dit la même chose.

Les personnes issues d'une reconversion et inscrites en DIU ne possèdent pas le même bagage de formation qu'un enseignant ayant suivi un master MEEF. Elles possèdent potentiellement une formation et un vécu universitaires mais elles ne possèdent pas, dans la majorité des cas, les outils pour devenir enseignant - qui est toute l'utilité du master MEEF. L'enseignant issu d'une reconversion doit alors monter de toute pièce sa connaissance des programmes, des cycles, des matières à enseigner, etc. Une formation plus adaptée permettrait de soulager ses premiers mois.

M. : « (...) il faudrait former un minimum les lauréats du concours n'ayant pas de master MEEF avant de les lancer dans la cage aux lions sans filets. Il faudrait nous donner un kit de démarrage pour nous aider à nous lancer les premières semaines. »

M. « Dans le cadre de la reconversion professionnelle, je pense qu'il faudrait y avoir des cours avant de rentrer dans le métier (aout par exemple). Tout ce qui est entrée dans le métier, construction séance et séquence, gérer la classe, gérer les conflits. On ne pas avoir les cours de didactiques en avance car cela est en fonction de la classe, mais les outils pour la mise en route d'une classe devraient être avant de rentrer en classe... »

H. « Démarrer bien avant fin aout pour être formé des aspects essentiels de l'enseignement, une valise pour aider avec les bases (programmes). Je me suis complexifié la vie pour faire une programmation sans intérêts. J'aurai aimé des séquences types, des programmations type que je peux modifier et adapter et des séances de découvertes, des situations. Il aurait fallu aussi de la visite d'enseignants chevronnés sur des séances précises en fonction de ou on est. Une formation adaptée au cycle. »

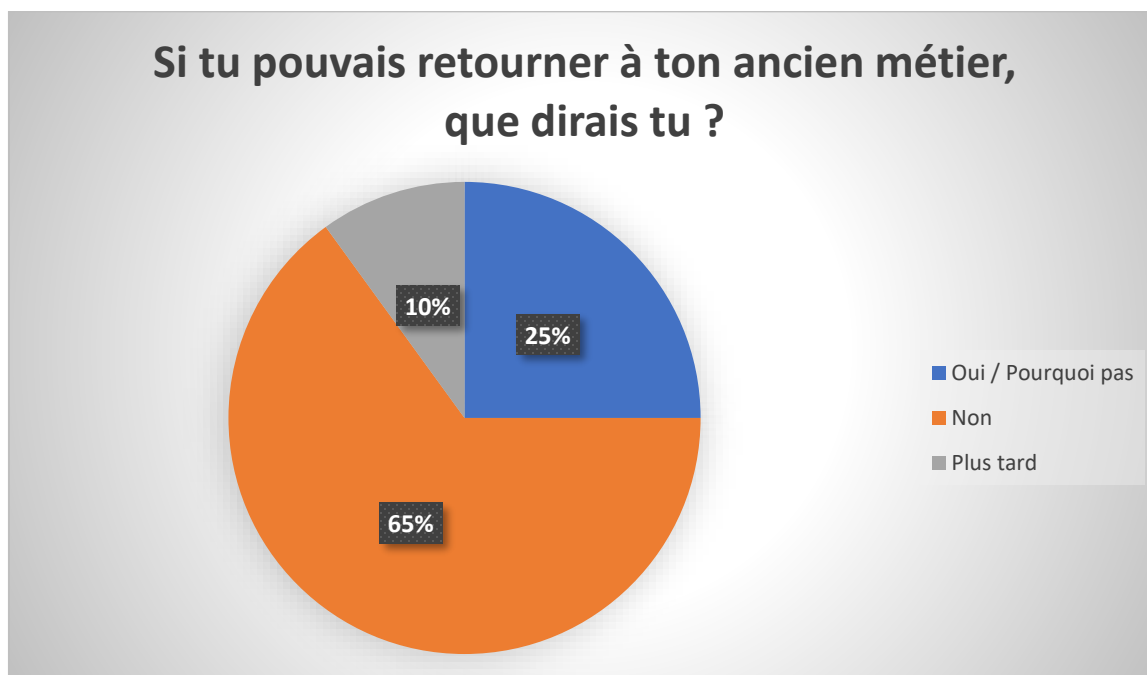
B. « Une formation qui démarre avant la prise en main/responsabilité de la classe »

L. « (...) ce serait bien d'avoir plus de billes sur la pédagogie d'enseignement de chaque matière plus que sur le contenu des matières mais il manque de chose concrète. »

Se re-reconvertir ? (Question 17)

Les difficultés rencontrées lors de la prise de poste d'enseignant ne sont pas forcément rédhibitoires. Cela rejoint une des conclusions des recherches de l'OCDE qui considérait que les enseignants issus d'une reconversion sont souvent plus motivés car ils ont réfléchi au métier avant de s'y convertir et ont un autre vécu professionnel. En revanche, le risque des enseignants issus d'une reconversion est qu'ils n'auraient pas peur du changement, et pourraient donc repartir aussi vite qu'ils sont arrivés. La dernière question de l'entretien portait donc sur si oui ou non la personne interrogée pourrait envisager de retourner à l'ancien métier qu'elle exerçait.

Figure 7 : Retour à l'ancien métier



Les réponses sont relativement encourageantes puisque dans la plupart des cas (45% des répondants) la réponse est un non définitif : le métier d'enseignant correspond à la personne malgré les difficultés, et elle cherche encore à s'améliorer et à s'investir dans cette reconversion.

Ceci étant, on apprend aussi que 25% des répondants pourraient retourner rapidement à leur ancien métier. Ceci est dû en grande partie au fait que le métier demande beaucoup d'énergie et de préparation et que le temps consacré à la gestion de classe est bien supérieur à ce qui était attendu. Dans ces cas-là, l'enseignant issu d'une reconversion a du mal à se retrouver (à nouveau) dans une situation d'apprenant/ débutant. L'adaptation demande trop d'énergie et de temps, chose qu'il ne possède pas forcément en fonction des étapes de sa vie personnelle. Le même constat est fait dans la littérature existante. Le fait de se retrouver en position de débutant peut être déconcertant pour ceux qui sont plus matures et/ou âgés.

Le ratio de 25-35% des enseignants qui partiraient de l'enseignement est un ratio à prendre en compte dans la définition de l'enseignant. Cela souligne l'importance de réévaluer le statut de l'enseignant afin de l'encourager à rester. Cela souligne aussi l'importance de questions telles que la gestion de classe et des élèves, qui n'est pas un aspect auquel les enseignants sont réellement préparés.

3.3. Les thèmes

Comme énoncé précédemment, trois thèmes ont pu être dégagés en comparant les réponses des entretiens et les données des lectures scientifiques :

a. L'envie de devenir enseignant et la réalité

Un fait qui ressort lors des entretiens et constaté dans la littérature est l'importance du « sens » dans le métier d'enseignant. L'hypothèse 1 (Partie 1, sous partie 1.3) sur le besoin de quête de sens est donc bien confirmée. L'enseignant se sent utile ; il y a un vrai échange avec les élèves et le fait d'enseigner de nouvelles choses. Même si le rôle de 'maitre des savoirs' a évolué, le fait que le métier ait du sens perdure. Cet aspect « être utile » est donc toujours présent et les enseignants issus d'une reconversion renforcent cette idée. Ils mettent en avant cette envie d'être utile et tous soulignent combien à leurs yeux le rôle de l'enseignant est essentiel.

b. Les personnes issues d'une reconversion arrivent avec plus de maturité et de recul

Dans cette enquête (partie 2.3) nous avons analysé les profils des personnes qui se lancent dans une reconversion : ce sont parfois des personnes qui ne sont plus épanouies dans leur métier ou bien qui cherchent une autre évolution, ou ont un autre objectif. Parfois également ce sont des personnes dont le mode de vie a changé et qui doivent adapter leur vie professionnelle (exemple des professionnels indépendants ou dans le monde culturel qui, post-COVID ont cherché plus de stabilité). Quoiqu'il en soit, la reconversion s'accompagne d'une réflexion sur soi, sur sa vie et sur son métier. Cela a un impact sur la façon dont les enseignants issus d'une reconversion abordent le métier.

L'hypothèse 2 « l'enseignant issu de reconversion est plus mature, plus en confiance » a été confirmée par les entretiens. Il a plus de recul mais également une approche plus critique, car il peut comparer avec d'autres corps de métier ou domaines. Cela peut être favorable à l'enseignement car les enseignants issus d'une reconversion peuvent souligner des aspects positifs uniques au métier. Par exemple mettre en avant la liberté permise dans l'enseignement : en effet s'il existe un cadre général de programme à suivre, la liberté pédagogique laisse l'enseignant libre d'élaborer ses cours comme il le souhaite. Une personne venant du privé et ayant exercé un métier où les résultats chiffrés sont signe de performance pourra alors apprécier d'avantage cet aspect du métier.

Il en est de même pour les horaires. En effet le travail d'enseignant ne se résume pas aux horaires en classe. Cependant, après les heures de classe l'enseignant n'est plus face à sa classe, il dépense moins d'énergie et a une certaine liberté pour faire ses préparations (choisir quand et où il ou elle veut les faire).

En revanche, l'enseignant issu d'une reconversion aura souvent connu une autre entrée dans son métier, avec par exemple dans une entreprise un accompagnement du nouvel employé afin de le familiariser avec l'entreprise. En effet, les enseignants se considèrent comme « jetés dans la gueule du loup », « dans la cage aux lions » avec peu d'armes les premiers jours en classe. Cela est déconcertant et parfois démoralisant. Pour la majorité de ceux venant du privé, les premiers jours ou semaines dans leur emploi précédent ont souvent été soit des journées entières d'accueil avec la présentation de tous les outils, services, méthodes, etc. soit, parfois même, des semaines d'observation où le nouvel employé travaille avec un binôme qui l'introduit aux méthodes de

travail et diverses tâches à accomplir. Pour certains, ce type de modèle serait possible dans le cadre de la formation de l'enseignant.

Le nombre croissant de candidats issus d'une reconversion et la diminution de candidats issus de la formation initiale contribuent aux changements du métier d'enseignant: les nouveaux enseignants sont plus âgés mais aussi plus armés face à certains aléas du métier. Ils sont cependant également plus critiques de l'organisation de l'Education Nationale.

Enfin, ce sont les responsabilités exigées des enseignants qui ont également évolué. Les enseignants se retrouvent face à de nouvelles demandes telles que : plus d'implication dans des projets, l'augmentation du nombre d'évaluations nationales, et prochainement les évaluations d'écoles. La politique d'inclusion dans les écoles demande également aux enseignants de mettre une nouvelle casquette en accueillant des élèves avec des troubles et des handicaps. Cela est positif pour l'école et les élèves mais demande une formation des enseignants, qui n'est pas forcément donnée. Ces nouvelles responsabilités sont source de difficultés pour beaucoup d'enseignants qui les considèrent comme des épreuves parfois difficiles à surmonter (Lantheaume, 2008). De plus, cela renforce la difficulté de définir le « bon travail » de l'enseignant, car l'enseignant se retrouve à gérer des situations et des missions auxquelles il n'était pas forcément préparé et où il se sent incompétent (Lantheaume, 2008).

c. Les propositions de changement: l'importance d'une formation adaptée aux besoins d'une personne issue d'une reconversion

Les enseignants issus d'une reconversion se posent beaucoup de questions mais les entretiens ne confirment pas que la majorité envisage de repartir rapidement (cf. question 17, figure 7). L'hypothèse 3 n'est donc pas confirmée. Les interviewés ont pourtant tous connu des frustrations parfois importantes au niveau de la charge de travail, de l'hétérogénéité des classes, de la difficulté de faire comprendre. Ainsi, l'hypothèse 4 est confirmée. Afin de remédier à certaines de ces frustrations, nombre d'entre eux ont formulé des propositions de changements, en particulier concernant la formation.

Les enseignants issus de reconversion ont accès à des cours donnés par l'INSPE de leur académie dans le cadre de la validation d'un DIU. Tous les interviewés estiment que la formation n'est pas

adaptée au métier et ne suit pas les besoins de l'enseignant à l'instant t. Les enseignants requièrent plus de mises en situations ou d'« apprentissages concrets » et plus de temps d'observation. La nécessité d'adapter la formation aux réalités du métier a déjà été soulignée dans la littérature citée dans la première partie. C'est ici que les enseignants issus d'une reconversion ont un poids, car ils ont connu d'autres entrées dans la vie active et d'autres formations et peuvent ainsi comparer et parfois identifier ce qu'ils pensent être pertinent ou nécessaire.

Avoir une formation purement théorique qui ne reflète pas ou très peu les hétérogénéités d'une classe, ou les difficultés rencontrées pour intéresser les élèves, les mobiliser et réaliser un apprentissage, ne favorise pas l'adhésion des enseignants à leur métier. Si la formation apportait un vrai soutien et une vraie 'mallette du débutant', les enseignants pourraient alors se concentrer sur comment enseigner, communiquer avec les élèves, prendre confiance en eux et ils passeraient moins de temps aux préparations de classes.

D. Pour les enseignants débutants ce serait bien d'avoir une mallette de méthodes pour les débutants avec quelque chose de plus clef en mains qu'on adapte au fil de l'expérience. Une mallette de départ qu'on ferait évoluer au fur et à mesure.»

Parmi les propositions, une entrée dans le métier dès le mois d'août serait aussi une piste à explorer afin de prendre le temps en amont de découvrir comment mettre en place un emploi du temps efficace et comment être capable d'assurer un rythme de travail sain et pertinent par rapport au développement de l'élève. Ce sont ces aides intervenant avant de prendre en charge une classe qui soulageraient l'enseignant avant son entrée dans le métier. De même, proposer avant la rentrée des classes des formations sur le fonctionnement pour préparer une séance, ou une progression, savoir mobiliser les bons objectifs et les évaluer correctement leur serait utile. La base du métier d'enseignant étant d'enseigner, même si le relationnel avec les élèves ne s'apprend que sur le terrain, une partie de la formation peut être fait en amont.

C'est ce recul sur le métier et la formation qui permet une approche plus objective du métier d'enseignant. Cela est permis entre autres par l'âge des enseignants issus d'une reconversion, par leur maturité car ils ont réfléchi amplement avant de prendre un nouveau départ dans leur vie professionnelle et par le fait qu'ils sont également plus critiques.

4. Conclusion

Le constat mené autour du métier d'enseignant est le suivant : c'est un métier qui demande beaucoup d'investissement et une large gamme de compétences de la part de celui qui l'exerce. Il présente de nombreux aspects positifs mais aussi beaucoup de difficultés, notamment par la charge de travail et l'augmentation des tâches exigées des enseignants. Par ailleurs le statut des enseignants diminue. Ce constat a un impact négatif sur l'attractivité du métier.

Il y a toujours des candidats au CRPE, mais ces candidats diffèrent d'année en année. Jusqu'à récemment les enseignants titulaires du CRPE étaient en grande majorité des candidats ayant suivi le cursus licence puis master, qui sont formés et armés pour le métier. Aujourd'hui c'est le nombre de candidats issus d'une reconversion qui est en augmentation ; ils représentent un pourcentage croissant des lauréats du CRPE (43%). Parce qu'ils ont déjà eu une expérience professionnelle, ils ont souvent une approche différente quand ils abordent le métier. C'est en raison de leur nombre croissant, de leurs compétences spécifiques et de leur vécu professionnel antérieur qu'ils peuvent contribuer à redéfinir le métier d'enseignant.

Comme constaté lors de notre enquête, les enseignants issus de la reconversion sont souvent matures et capables de prendre du recul. Ils savent mettre en avant les aspects positifs et singuliers du métier (la polyvalence, l'aspect social, la liberté, l'autonomie, le travail d'équipe) mais ils sont aussi capables de souligner les réelles difficultés, par exemple le travail nécessaire pour être un bon enseignant et tout ce que cela représente en termes d'énergie, de concentration et de préparation, ou encore le manque de reconnaissance. En dépit de ces difficultés, ils ont choisi ce métier dont ils mettent en valeur l'utilité, l'unicité et l'importance pour les générations futures. En ce sens, par leur motivation, ils contribuent à revaloriser l'image du métier d'enseignant.

Les « reconvertis » ont aussi l'avantage d'avoir connu d'autres expériences professionnelles et donc de pouvoir comparer certains faits, par exemple l'entrée dans le métier. Leur vécu professionnel antérieur peut aussi leur donner une plus grande confiance en soi vis à vis des élèves ou des parents. Mais ils ont un grand désavantage : ils n'ont pas la formation spécifique qu'ont reçue leurs collègues qui ont suivi la totalité du cursus de formation des enseignants (aujourd'hui le master MEEF). Ils le reconnaissent et cela a pu créer des frustrations.

Comment faire alors pour éviter que ces enseignants issus de la reconversion ne soient uniquement de passage – ce qui nuirait aux apprentissages pour les élèves mais également à l’image de l’enseignant. Ce risque, même s’il ne concerne pas dans l’immédiat la majorité des interviewés de cette étude, a été souligné par certains chercheurs et doit être pris en compte - surtout si l’importance des « reconvertis » dans la population des enseignants continue à augmenter. A cet égard on peut mentionner des suggestions faites au cours de cette étude par les personnes interviewées. Premièrement, introduire plus de concret dans la formation, en incluant par exemple des sessions de mise en situation dans les cours de l’INSPE. Deuxièmement, une mallette du débutant (« guide pratique ») qui serait une sorte de compilation des premières séquences types qui pourraient être utilisées en classe ; cela laisserait à l’enseignant plus de temps pour connaître et comprendre sa classe. Une autre aide pour les « reconvertis » serait une rentrée pré-prise de classe (une semaine en amont par exemple) afin de discuter des points essentiels avant la prise de poste : la gestion de classe, les premiers jours de rentrée et les explications des boîtes mails, des différents services (RASED, ULIS), etc. Ces aides pourraient être mises en place pour éviter que ces enseignants ne soient découragés dès leurs premières semaines.

Ces quelques suggestions s’inscrivent dans un cadre plus large de réflexion non seulement sur la façon d’aider dans leurs débuts les nouveaux professeurs issus de la reconversion et les retenir, mais aussi sur la façon dont on peut tirer le meilleur parti de cette nouvelle population d’enseignants. La réflexion qu’il faut continuer à mener est alors: comment mettre en place de nouvelles dispositions afin de s’adapter à une école et un métier qui changent ?

Bibliographie

1. Buisson-Fenet, H. et Rey, O. (2019). *Le métier d'enseignant : une identité introuvable ?*
Url : <https://books.openedition.org/enseditions/11219?lang=fr#notes>
2. Cifali, M. (1991). *Caractéristiques du métier d'enseignant et compétences : enjeux actuels*. Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.
https://mireillecifali.ch/Textes_non_publies_files/caracteristiques.pdf
3. De Ketele, J-M. (2018). *La transformation de l'éducation au fil du temps, une longue marche*. Revue internationale d'éducation de Sèvres, 31-42.
4. Demailly, L. (1987). La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants. *Sociologie Du Travail*, 29(1), 59–69. <http://www.jstor.org/stable/43149444>
5. Duru-Bellat, M., Farges, G. & van Zanten, A. (2018). *Chapitre 7. Le métier d'enseignant*. Dans : , M. Duru-Bellat, G. Farges & A. van Zanten (Dir), *Sociologie de l'école*: 5e édition (pp. 151-180). Paris: Armand Colin.
<https://doi.org/10.3917/arco.zante.2018.01.0151>
6. Guillot, A. et Lanoë, S. (2011). *D'infirmière vers professeur des écoles : reconversion professionnelle et identité personnelle*. Recherches en éducation. URL :
<http://journals.openedition.org/ree/4970> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ree.4970>
7. Hérou, C. et Lantheaume, F. (2008). *Les difficultés au travail des enseignants*. Recherche et formation URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/833> ; DOI :
<https://doi.org/10.4000/rechercheformation.833>
8. Jarraud, F. (2020). *Enseignants : Ceux qui partent*. Café pédagogique. URL : <https://mail-edu.univ-fcomte.fr/service/home/~/?auth=co&loc=fr&id=602&part=2>
9. OCDE. (2005). *Le rôle crucial des enseignants : Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*. url : <https://www.oecd.org/fr/education/scolaire/34990974.pdf>
10. Quétier, M. (2022). Formation expérientielle et entrée dans le métier d'enseignant. *Le sujet dans la cité*, 13, 73-84. <https://doi-org.scd1.univ-fcomte.fr/10.3917/lstdc.013.0073>
11. Lantheaume, F. (2008). Tensions, ajustements, crise dans le travail enseignant : un métier en redéfinition. *Pensée plurielle*, 18, 49-56. <https://doi.org/10.3917/pp.018.0049>
12. Lang, V. (2001). La profession enseignante en France : permanence et éclatement. *Éducation et francophonie*, 29(1), 52–69. url : <https://doi.org/10.7202/1079567ar>

13. Maillet, E., Moal, C. et Daguzon, M. (2020). *L'entrée dans le métier des professeurs stagiaires en situation de reconversion professionnelle (FSE-R)*, Recherche et formation. URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/7149> ; DOI : <https://www.cairn.info/revue-recherche-et-formation-2020-3-page-9.htm>
14. Monin, N. & Rakoto-Raharimanana, H. (2019). *Nouveaux enseignants, enseignants nouveaux : la reconversion professionnelle dans le système éducatif*. Recherche & formation, 90, 9-13. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.4902>
15. Paquay, L. (1994). *Vers un référentiel des compétences professionnelles de l'enseignant? Les professions de l'éducation : recherches et pratiques en formation*. pp. 7-38. url: <https://doi.org/10.3406/refor.1994.1206>
16. Perrenoud, P. (1993). *La formation au métier d'enseignant : complexité, professionnalisation et démarche clinique*. Université de Genève. Url : https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1993/1993_03.html
17. Perez-Roux, T. (2019). *Devenir enseignant en seconde carrière : des reconversions désirées à l'épreuve du réel*. Recherche & formation, 90, 27-41. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.4962>
18. Talavera, L. (2020). *Histoire de la formation des enseignants*. Inspé de Créteil. Retrieved December 23, 2022, from <https://inspe.u-pec.fr/l-inspe/presentation/histoire-de-la-formation-des-enseignants>
19. Verneuil, Y. (2014). *École et religion : enjeux du passé, enjeux dépassés, enjeux déplacés ? Histoire, monde et cultures religieuses*, 32, 13-27. <https://doi.org/10.3917/hmc.032.0013>
20. Zaouani-Denoux, S. (2005). *La transition professionnelle par l'alternance. Projets et stratégies du formé*. Carrefours de l'éducation, vol. 20, no. 2, 2005, pp. 123-138.

Annexe 1 – Entretiens : verbatims

Voir document joint.

DESCRIPTIF DU MÉMOIRE

Champs scientifique(s) :

Objet d'étude :

Ce mémoire examine le rapport entre le statut actuel des enseignants et le profil de ceux issus de la reconversion. Il montre que les profils des enseignants issus d'une reconversion sont très variés. Ils ont certes des expériences professionnelles qui les aideront sur certains points cependant ils débutent de manière plus tardive et avec moins de formation liée spécifiquement à l'enseignement. Ce mémoire s'intéresse à leur vision du métier avant la prise de poste, la réalité une fois la prise de poste et leurs propositions de changements.

Méthodologie :

Concernant la méthodologie de ce mémoire, un examen de la littérature a été effectué afin de répertorier les données et hypothèses déjà existantes. En deuxième partie des entretiens ont été menés auprès de 20 PES en DIU (enseignants issus d'une reconversion). Ces entretiens ont été réalisés en direct et les questions étaient ouvertes. L'auteur de ce mémoire a ensuite analysé les réponses pour les confronter aux hypothèses.

Résumé du mémoire :

Le public se présentant au concours des professeur des écoles du premier degré a changé depuis les 5 dernières années et inclut de plus en plus de personnes issues d'une reconversion. Ces reconvertis débutent dans le métier d'enseignant après la réussite du concours et sont à 50% enseignant d'une classe (ou deux) et 50% élèves à l'INSPE en vue d'obtenir un diplôme intra-universitaire. Nous nous intéressons à ce public, au travers d'une lecture de la littérature et d'entretiens menés, afin d'examiner comment cette nouvelle population d'enseignants contribue à la redéfinition du métier.

Mots-clés (au moins 3) : enseignement, reconversion, enseignant, formation, compétences, professeur des écoles, CRPE.