



**HAL**  
open science

# Le décrochage des professeurs des écoles : vers une identification des facteurs de persévérance

Marie-Lou Didry

► **To cite this version:**

Marie-Lou Didry. Le décrochage des professeurs des écoles : vers une identification des facteurs de persévérance. Sciences de l'Homme et Société. 2023. dumas-04379179

**HAL Id: dumas-04379179**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04379179>**

Submitted on 8 Jan 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.

Université de Bordeaux - INSPE d'Aquitaine

**Master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation**

Mention Premier degré

# **Le décrochage des professeurs des écoles : vers une identification des facteurs de persévérance**

---

Mémoire présenté par Marie-Lou Didry

Directeur de mémoire :

Madame Laurence Bergugnat et Madame Magali Boizumault



Année universitaire : 2022 – 2023

université  
de BORDEAUX

# Remerciements

Je souhaite tout d'abord remercier Madame Bergugat et Madame Boizumault, mes directrices de mémoire, pour leur accompagnement, leurs conseils, leur soutien et leur disponibilité.

A mes camarades de classe, futurs collègues, qui m'ont soutenue et apporté leur aide chacun à sa manière, je vous en remercie. L'entraide dans ce métier me semble primordiale et j'ai pu en être témoin.

Il me tient à cœur, également de remercier ma famille, mon compagnon et mes enfants, qui durant ces deux années de master MEEF, ont dû s'adapter à mon emploi du temps. Vous êtes ce que j'ai de plus précieux. Merci pour votre patience et votre amour.

Enfin, je tiens à témoigner toute ma reconnaissance aux professeurs des écoles qui ont participé de près ou de loin à l'élaboration de mon mémoire. Vous avez pris le temps de me lire et de répondre à mes questions. Vous vous êtes livrés et vous m'avez permis d'en apprendre davantage sur vous et le plus beau métier du monde.

# Tables des matières

<b>Remerciements .....</b>	<b>2</b>
Sigles et abréviations.....	6
Introduction.....	9
<b>1 Le cadrage théorique .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 La santé globale au travail.....</b>	<b>11</b>
1.1.1 La définition.....	11
1.1.2 La santé au travail des enseignants .....	11
<b>1.2 La qualité de vie au travail .....</b>	<b>12</b>
1.2.1 La définition de la qualité de vie .....	12
1.2.2 Les déterminants de la QVT .....	12
1.2.3 La qualité de vie des enseignants (QVE) .....	13
<b>1.3 La satisfaction au travail.....</b>	<b>14</b>
1.3.1 Définition de la satisfaction au travail (ST) .....	14
1.3.2 Les stratégies de développement de la ST.....	15
1.3.3 Les différentes formes de satisfaction .....	15
1.3.4 Les caractéristiques fondamentales.....	16
1.3.5 Les déterminants de la ST .....	16
1.3.6 La satisfaction au travail des enseignants (STE).....	16
<b>1.4 Le décrochage professionnel .....</b>	<b>17</b>
1.4.1 Définition.....	17
1.4.2 Le décrochage enseignant.....	17
1.4.2.1 Les professeurs décrocheurs .....	18
1.4.2.2 Les types de décrochage professionnel.....	19
1.4.2.3 Les facteurs du décrochage .....	19
<b>1.5 La persévérance enseignante .....</b>	<b>21</b>

1.5.1	La définition.....	22
1.5.2	Les facteurs de persévérance.....	22
1.5.3	Le pouvoir d’agir pour soutenir la persévérance .....	23
<b>2</b>	<b>La problématique et les hypothèses .....</b>	<b>23</b>
2.1	La problématique générale .....	24
2.2	Les hypothèses soulevées .....	24
<b>3</b>	<b>La méthodologie .....</b>	<b>25</b>
3.1	Une approche qualitative.....	25
3.2	La méthode des incidents critiques.....	25
3.2.1	La définition de la méthode .....	25
3.2.2	Les limites de la méthode .....	26
3.3	La conception de l’enquête .....	26
3.3.1	La présentation de l’échantillon étudié .....	26
3.3.2	Les outils de recueil de données .....	27
3.3.2.1	La composition du questionnaire .....	27
3.3.2.2	La méthode des incidents critiques appliquée au questionnaire.....	28
3.3.2.3	La définition des modèles d’échelle utilisés .....	28
<b>4</b>	<b>Résultats de l’enquête .....</b>	<b>29</b>
4.1	La contextualisation de la récolte de données .....	29
4.2	Présentation et analyse des données .....	29
4.2.1	Le profil des professeurs des écoles .....	29
4.2.2	La qualité de vie des professeurs des écoles .....	32
4.2.2.1	Présentation des résultats généraux de la qualité de vie des enseignants... 32	
4.2.2.2	Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés..... 34	
4.2.3	Le décrochage des enseignants .....	35
4.2.3.1	Présentation des résultats généraux .....	35

4.2.3.2	Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés.....	39
4.2.4	Les raisons de la persévérance professionnelle.....	42
4.2.4.1	Présentation des résultats généraux .....	42
4.2.4.2	Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés.....	46
4.2.5	La qualité des relations intra et interpersonnelles .....	48
4.2.5.1	La présentation des résultats généraux.....	48
4.2.5.2	Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés.....	50
4.2.6	La remédiation enseignante face au décrochage .....	52
4.2.6.1	Présentation des résultats généraux .....	52
4.2.6.2	Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés.....	54
<b>5</b>	<b>La discussion .....</b>	<b>57</b>
<b>5.1</b>	<b>Les limites de la recherche .....</b>	<b>57</b>
5.1.1	L'échantillon des enseignants .....	57
5.1.2	La conception du questionnaire.....	58
5.1.3	L'interprétation des résultats.....	58
<b>5.2</b>	<b>Retour sur les hypothèses .....</b>	<b>59</b>
5.2.1	L'importance des facteurs de persévérance face à ceux du décrochage .....	59
5.2.2	Les facteurs de protection.....	60
5.2.2.1	Les facteurs prépondérants .....	60
5.2.2.2	La hiérarchisation des facteurs primordiaux .....	61
	Conclusion .....	63
	Bibliographie.....	65
	Table des illustrations.....	69
	<b>Annexes .....</b>	<b>71</b>

## Sigles et abréviations

Vous trouverez ici une liste alphabétique des abréviations présentes dans ce mémoire.

**ANACT** : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

**APC** : Aides pédagogiques complémentaires

**CAFIPEMP** : Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur

**CAPPEI** : Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive

**DEPP** : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

**EN** : Education Nationale

**MAT** : Maître d'Accueil Temporaire

**QVE** : Qualité de vie des enseignants

**QVT** : Qualité de vie au travail

**OIT** : Organisation Internationale du Travail

**OMS** : Organisation Mondiale de la Santé

**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économiques

**PE** : Professeur des écoles

**RASED** : Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté

**ST** : Satisfaction au travail

**TALIS** : Teaching And Learning International Survey

## *En quatrième de couverture*

### **Résumé en français**

(50 à 100 mots)

Dans le domaine de l'éducation de nombreux professeurs des écoles ont malheureusement déjà pensé démissionner de leur poste d'enseignant pour de multiples raisons. Ces enseignants ont dû puiser dans leurs ressources personnelles et socioprofessionnelles pour persévérer mais aussi trouver la capacité d'agir sur leur environnement de travail professionnel afin de trouver un équilibre entre bien-être et satisfaction professionnels pour endiguer tout décrochage enseignant.

### **Mots-clés**

5 - 10 mots-clés

Qualité de vie enseignant, satisfaction au travail, décrochage enseignant, persévérance professionnelle, pouvoir d'agir

### **Abstract in English**

In the field of education, many schoolteachers have unfortunately already considered resigning from their teaching position for multiple reasons. These teachers had to draw on their personal and socio-professional resources to persevere and find the ability to act on their professional work environment to find a balance between well-being and professional satisfaction to stem any teacher dropout.

### **Keywords**

5 - 10 keywords

Quality of life and teacher, job satisfaction, teacher attrition, retention, empowerment



*« La vie n'est facile pour aucun de nous. Mais quoi, il faut avoir de la persévérance, et surtout de la confiance en soi. Il faut croire que l'on est doué pour quelque chose, et que, cette chose, il faut l'atteindre coûte que coûte. » Citation de Marie Curie (1938).*

*« Chaque difficulté rencontrée doit être l'occasion d'un nouveau progrès. » Citation de Pierre de Coubertin.*

## Introduction

Un article paru et publié en octobre 2021 (Bonnin, 2021), le site de France info mentionnait l'augmentation constante du nombre de démissions de nombreux professeurs des écoles au sein de l'Education Nationale. L'épuisement et le découragement professionnel touchent non seulement des professeurs expérimentés mais également des enseignants débutants qui ont eu la joie d'obtenir leur concours moins de cinq ans auparavant. Ce tableau est bien sombre. Et les autres enseignants ? Sont-ils dans le même état psychologique ? Comment y arrivent-ils ? Est-ce vraiment si difficile de tout concilier ?

Selon la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), sur l'année 2008-2009, 0,05 % des enseignants ont choisi de quitter l'éducation nationale. Ce pourcentage passe à 0,08 % en 2013-2014 pour atteindre 0,2% en 2012-2017. Ce chiffre n'a cessé d'augmenter pour dépasser 0,3% sur l'année 2020-2021 (Feuillet & Prouteau, 2020). La profession de professeur des écoles ne fait plus rêver. Les médias et les réseaux sociaux relatent de plus en plus de cris d'alerte d'enseignants aux abois, qui annoncent leur démission ou les difficultés professionnelles rencontrées.

Outre les départs à la retraite ou les changements de statut au sein de l'institution, le décrochage professionnel interroge. Dans leur publication de la DEPP, « De l'entrée à la sortie de l'éducation nationale », les auteurs Feuillet et Prouteau (2018) mentionnent les recherches de Lhommeau et Michel qui expliquent que le changement de métiers est exceptionnel dans le domaine de l'éducation, en mettant en exergue l'obtention d'un concours pour pouvoir accéder à la profession.

La mission des professeurs des écoles s'est complexifiée au fil des décennies. De nombreux néo-titulaires abandonnent le bénéfice du concours pour se réorienter ou encore des enseignants expérimentés jettent l'éponge (Bergugnat, 2014). Dans leur étude, Karsenti, Collin et Dumouchel (2013) exposent les causes multifactorielles qui peuvent intervenir dans ce décrochage enseignant. Y-aurait-il un malaise au sein de la profession ? Ce décrochage professionnel serait-il devenu la norme ?

Cependant, tous les enseignants qui ont envisagé de démissionner n'ont pas abandonné malgré tout. Ils ont décidé de s'accrocher, de persévérer. Ils ont dû se questionner, peser le pour et le contre avant de prendre une décision, de choisir. Quelles sont les motivations qui les

ont poussés à persévérer ? A quoi se sont-ils accrochés pour avancer dans leur vie professionnelle ?

Dans un premier temps, à travers la littérature scientifique, le sujet de la santé au travail sera abordé par le prisme de la qualité de vie au travail. Nous nous intéresserons plus spécifiquement au décrochage professionnel et aux facteurs de persévérance. Ensuite, nous exposerons notre problématique et les hypothèses qui en découlent. Puis, la méthodologie employée, de notre enquête, sera décrite. Enfin, les résultats seront présentés, analysés et discutés avant de conclure sur le bien-fondé de notre sujet d'étude.

# **1 Le cadrage théorique**

## **1.1 La santé globale au travail**

### **1.1.1 La définition**

La santé au travail a pour principal objectif la prévention et la protection des intérêts des travailleurs en maintenant leur bien-être physique, social et moral. Le mot « santé » n'est pas défini par l'absence de maladie mais plutôt comme « un état de complet bien-être physique, mental et social » (OMS, 1948).

Selon la définition commune du comité de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la santé au travail qui a été définie en 1995, vise principalement trois objectifs distincts, le premier étant de « promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs » de toutes professions. La santé au travail doit « prévenir tout dommage causé à la santé » des professionnels « par leurs conditions de travail » et « les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ». Enfin, la santé au travail doit « placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques » (Faurie, 2016).

### **1.1.2 La santé au travail des enseignants**

L'enseignement est une profession à risque d'épuisement professionnel d'après l'enquête « Qualité de vie des enseignants » élaborée par la fondation d'entreprise MGEN (Billaudeau et al. 2014) pour la santé publique en 2013. Les professeurs des écoles font partie des professionnels les plus en souffrance dans leur milieu de travail.

Toujours selon le même sondage, près d'un enseignant sur deux aimeraient changer de métier. Cela interroge sur la manière dont les enseignants vivent leur profession. En effet, les enseignants évoluent dans un milieu instable, en perpétuel évolution qui nécessite des adaptations régulières. Ce qui engendre de nombreux facteurs de stress ainsi que d'importants risques psychosociaux pour l'enseignant (Alava, 2016).

Bien évidemment ce climat délétère affecte le bien-être des enseignants.

## **1.2 La qualité de vie au travail**

La santé est associée au bien-être du fait de sa définition. Elle est également orientée vers la qualité de vie. C'est la mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut d'une part réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins et d'autre part, s'adapter à son environnement.

### **1.2.1 La définition de la qualité de vie**

La qualité de vie se définit d'après le dictionnaire le Petit Robert « comme tout ce qui contribue à créer des conditions de vie plus harmonieuse ». La « qualité » est la manière, bonne ou mauvaise de quelque chose.

D'après la Haute Autorité de Santé (HSA) la définition la plus citée est celle publiée par l'organisation mondiale de la Santé (OMS) en 1993 : la qualité de vie au travail est définie comme étant « la perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquels il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. Il s'agit d'un large champ conceptuel, englobant de manière complexe la santé physique de la personne, son état psychologique, son niveau d'indépendance, ses relations sociales, ses croyances personnelles et sa relation avec les spécificités de son environnement ».

La qualité de vie au travail doit pouvoir répondre simultanément aux enjeux sociétaux du travail et de performance.

### **1.2.2 Les déterminants de la QVT**

La qualité de vie au travail convient d'être associée à la santé et la relation de l'homme à son environnement (Rasclé & Bergugnat, 2016). Selon l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les facteurs de la qualité de vie au travail sont d'ordre psychologiques, sociologiques ou organisationnels. L'ANACT, organisme public fondé en 1973 les a regroupés en six « orientations ».

On distingue, tout d'abord, les relations sociales et professionnelles d'un individu qui peuvent s'établir par la reconnaissance et la valorisation du travail accompli. Le contenu du travail devra offrir une autonomie dans le travail avec une sensation d'utilité au sein de l'établissement. Ensuite, l'environnement physique devra promouvoir un espace dédié au travail sécurisé qui permet de contribuer à renforcer la qualité de vie au travail. L'organisation du travail sera observée car elle devra réduire la pénibilité des tâches et résoudre les

dysfonctionnements organisationnels dans le but de prévenir les risques professionnels. Puis la réalisation professionnelle par le biais de formations pour s'approprier de nouvelles compétences afin de sécuriser son parcours professionnel. Pour terminer, la possibilité de concilier vie personnelle et professionnelle.

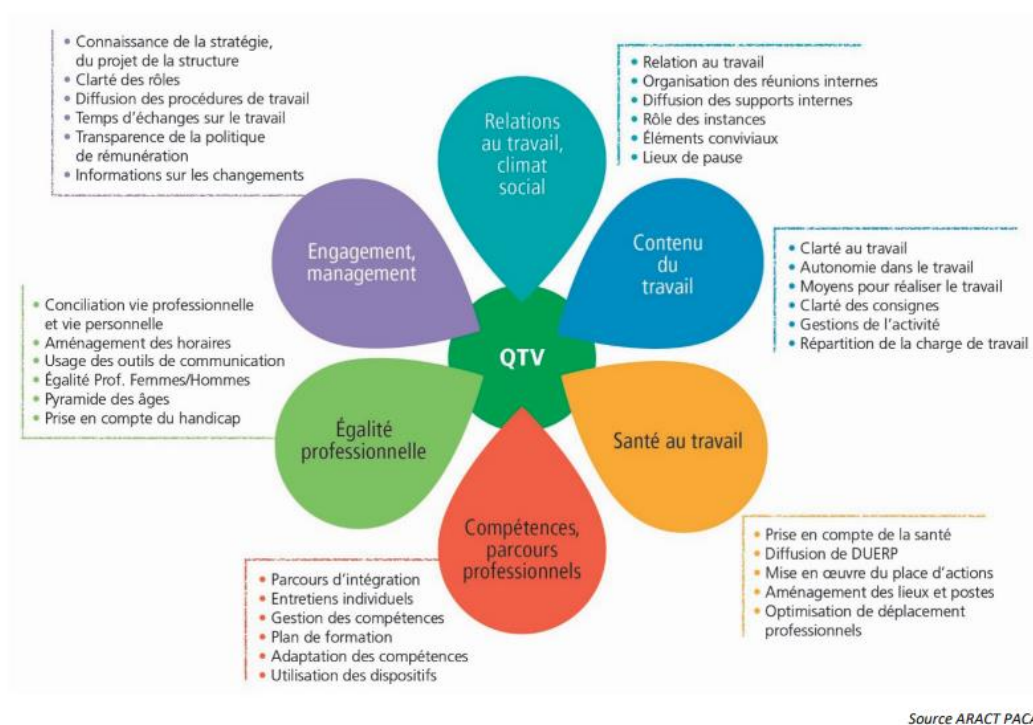


Figure 1 : Les déterminants de la qualité de vie au travail

### 1.2.3 La qualité de vie des enseignants (QVE)

L'enseignant évolue au sein d'une école, ce lieu de vie est important pour les élèves et il est le lieu de travail quotidien. Il convient de privilégier l'approche positive dite « salutogène » ayant une visée protectrice de la qualité de vie, du bien-être et du bonheur au travail sans omettre l'angle de la prévention et de la réparation.

Selon Rasclé et Bergugnat (2016) la qualité de vie des enseignants est liée aux caractéristiques des élèves et aux éventuelles difficultés relationnelles. Comme facteur de protection, le sentiment d'efficacité est observé dans les aspects psychosociaux de la profession. Et enfin, la qualité de vie à l'école est corrélée à la qualité du climat scolaire qui dépend de leur lieu d'affectation.

D'après l'enquête Talis 2013 « enseignant en France : un métier solitaire ? » le sentiment de compétence des enseignants peut osciller d'un niveau élevé à faible en fonction des élèves accueillis ce qui influence grandement la satisfaction professionnelle du professeur.

Les chercheurs Fotinos (2005) et Horenstein (2006) cités par Rascle et Bergugnat (2016) mettent en avant une franche détérioration de la santé et du moral des professeurs. Cette dégradation est liée à un alourdissement de la charge de travail, associée à un climat scolaire délétère et accompagnée d'un dysfonctionnement de l'institution.

L'enquête intitulée « Qualité de vie des enseignants » conçue et mise en œuvre en 2014 par la fondation d'entreprise MGEN pour la santé publique (Billaudeau et al. 2014) mentionne que 60 % des enseignants jugent que l'exercice du métier est de plus en plus difficile. En effet, les facteurs qui influencent sur la qualité de vie au travail des enseignants sont principalement l'environnement de travail dans lequel évolue le professeur, les conditions de travail dans lesquelles il exerce avec comme items le temps de travail, le nombre d'élèves par classe, la qualité des relations sur le lieu de travail, mais également le temps de trajet domicile-école.

Toujours selon cette enquête de la fondation MGEN sur la qualité de vie des enseignants, le temps de travail moyen est de quarante-deux heures de travail hebdomadaire en moyenne. Or, le travail enseignant ne se résume pas uniquement à enseigner aux élèves avec un présentiel de 24h auquel s'ajoutent les trente-six heures annuelles d'activités pédagogiques complémentaires (APC). Il existe d'autres tâches professionnelles « hors enseignement » qui allongent le temps de travail des enseignants. Nous pouvons citer, la préparation des séquences qui occupe une place prépondérante ou encore la correction de copies et des évaluations. De plus, le suivi des élèves ainsi que le travail collaboratif avec les collègues, les rencontres et les réunions parentales, la documentation, les formations et les recherches sont des heures qui représentent une part non négligeable du temps de travail enseignant.

## **1.3 La satisfaction au travail**

### **1.3.1 Définition de la satisfaction au travail (ST)**

La satisfaction au travail se définit comme l'attitude d'un individu à l'égard de son travail. Elle est considérée fondamentalement comme un but à atteindre (Castel, 2011). Cependant, trois dimensions complémentaires entrent en jeu dans la satisfaction au travail : la dimension

cognitive, affective et conative. Tout d'abord, la dimension cognitive se rapporte à la faculté d'évaluer le travail réalisé entre l'objectif fixé et les circonstances de réalisation (Locke, 1969 ; 1976). Puis, Locke (1976, p. 1300) évoque la dimension affective ainsi : c'est « un état émotionnel agréable », positif ou négatif « résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail ». La dernière perspective indispensable qui découle des deux premières est la dimension conative, elle permet de comprendre les conséquences de la satisfaction ou de l'insatisfaction avec une action lissée dans le temps dans le but de s'efforcer à diminuer l'insatisfaction ou au contraire à accroître la satisfaction.

### **1.3.2 Les stratégies de développement de la ST**

Pour augmenter leur satisfaction ou réduire leur insatisfaction, les travailleurs ont développé des stratégies (Diener, 2020). Il existe deux types de stratégies décrites par Michalos (1980) : une dite « comportementale » qui dépend des opportunités qui s'offrent à la personne. Elle vise à agir sur la situation initiale, source de l'insatisfaction éprouvée en réalisant des actions individuelles ou collectives permettant « l'amélioration des caractéristiques du travail sources d'insatisfaction » ou tout simplement en changeant d'emploi. Et, une stratégie nommée « cognitive » dont le but est de changer les perspectives de la situation de travail afin de réduire son insatisfaction face à l'impossibilité d'agir sur les causes de son mécontentement.

### **1.3.3 Les différentes formes de satisfaction**

Il existe différentes formes de satisfaction au travail qu'il convient de définir. Selon Castel (2016), lorsque les attentes sont réalisées une « réelle satisfaction » s'opère, ce qui n'est pas le cas lorsque les « attentes » sont revues à la baisse. Bussing et Bissels (1998) désignent une « satisfaction résignée » ou une « pseudo-satisfaction » si les « perceptions » sont embellies par déni.

L'insatisfaction est un état déplaisant que tout individu cherche à réduire. Les travailleurs peuvent faire preuve de « satisfaction résignée » ou « pseudo-satisfaction » pour éviter l'insatisfaction permanente.



### **1.3.4 Les caractéristiques fondamentales**

La satisfaction au travail est complexe et multifactorielle. Cette subjectivité renvoie aux perspectives ambitionnées, voulues des individus au travail, et « non à ce dont ils ont besoin pour être en bonne santé » (Locke, 1969, 1976). La ST est à considérer comme un déterminant de la qualité perçue au travail et non comme un indicateur de santé même si les besoins des individus guident leurs attentes. Le degré de satisfaction peut être différent (plus élevé ou plus faible) d'une personne à une autre dans une situation plus ou moins favorable en fonction de ses espérances qu'elles soient plus faibles ou plus élevées indépendamment de ses conditions de travail. Ce qui prime chez les travailleurs ce sont ses « intentions comportementales ». L'atténuation d'une insatisfaction n'est cependant pas toujours obtenue avec des conditions de travail plus conformes à nos souhaits.

### **1.3.5 Les déterminants de la ST**

De nombreux déterminants de la santé au travail existent (l'autonomie, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la rémunération, les relations sociales ...). Ils peuvent être regroupés dans deux familles mentionnées par Herzberg (1966) : les déterminants inhérents à l'activité de travail (nature de la tâche à accomplir, la possibilité d'accomplissement ...) et ceux externes liées aux conditions dans lesquelles se réalisent la situation de travail (le salaire, l'ambiance). Les deux participent à la satisfaction ou à l'insatisfaction en fonction de leur congruence.

### **1.3.6 La satisfaction au travail des enseignants (STE)**

En 2018, le corps enseignant français du premier degré a pu participer à une enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (Satisfaction professionnelle et bien-être des professeurs des écoles : résultats de l'enquête Talis 2018, s. d.) mettant en avant la satisfaction professionnelle des enseignants initiée par l'OCDE. Il en ressort notamment que les professeurs des écoles exercent « un métier peu valorisé socialement ». De plus, ils ont un sentiment de bien-être au travail inférieur à celui des enseignants du collège. Essentiellement dû au fait qu'ils doivent s'adapter constamment aux élèves avec des besoins éducatifs particuliers et à l'importante responsabilité qui leur incombe concernant la réussite des élèves.

Pourtant ces enseignants semblent généralement satisfaits de leur environnement de travail grâce à la collaboration importante avec leurs pairs. L'enquête précise que 36 % des enseignants considèrent que le métier exercé permet d'apporter sa contribution à la société, ce qui influence l'appréciation de leur satisfaction professionnelle.

Cependant, il apparaît que plus d'un enseignant sur deux considère que les avantages du métier ne compensent pas largement ses inconvénients. La rémunération reste une insatisfaction pour plus de 80 %. Les enseignants les moins satisfaits de leur choix de carrière rapportent des niveaux de bien-être très inférieurs. 80 % d'entre eux déclarent que le travail s'avère être source de stress, 68 % qu'il impacte négativement leur santé mentale et 63 % leur santé physique (contre respectivement 33 %, 17 %, 20 % pour les enseignants les plus satisfaits).

## **1.4 Le décrochage professionnel**

### **1.4.1 Définition**

Le décrochage a été déterminé par Macdonald (1999) comme un départ volontaire et prématuré d'une profession. Cependant, les chercheurs Karsenti, Collin et Dumouchel (2013) nuancent cette notion de départ volontaire en précisant que ce départ peut être subi et donc involontaire.

Deux caractéristiques corrélées au décrochage ont été décrites par Karsenti et al. (2013) : une qui serait « inhérente à toute profession » se révélant indispensable avec un aspect positif pour un renouvellement naturel du personnel (Hudson 2009 ; Scheopner 2010). Une seconde qui serait liée au symptôme d'un métier, c'est-à-dire associée à un dysfonctionnement professionnel qui entraînerait des conséquences néfastes au niveau de l'ensemble des ressources de l'école publique.

### **1.4.2 Le décrochage enseignant**

Le phénomène de démission est un acte non isolé qui fait l'objet d'un constat international (Karsenti et al., 2013).

Dans le domaine de l'éducation, le site Eduscol<sup>1</sup> explique que le décrochage scolaire est l'abandon précoce d'un élève dans ses études initiales avant l'obtention d'une qualification. Ce processus est dû au désintéressement graduel d'un élève pour l'école. Ce terme « décrochage »

---

<sup>1</sup> <https://eduscol.education.fr/891/enjeux-et-objectifs-de-la-lutte-contre-le-decrochage> consulté le 15/11/2022

est également utilisé pour un professeur des écoles qui quitte la profession enseignante dans son ensemble. Le processus est le même que les élèves décrocheurs : c'est un désengagement progressif.

Dans son étude Alava (2016, p.101) décrit le décrochage enseignant comme un « continuum de pratiques adaptatives de l'enseignant à la gestion de situations professionnelles à risque, allant de « l'incapacitation » (perte du pouvoir d'agir) au désengagement et au décrochage par abandon ». De plus, le professeur est seul au centre « du dispositif d'enseignement » il en est l'élément central, il mène des activités professionnelles, « agit et interagit » quotidiennement avec son environnement social et il évolue dans « des conditions techniques, humaines et sociales qui influencent ses conditions de travail ».

#### *1.4.2.1 Les professeurs décrocheurs*

Le terme de décrochage englobe les départs à la retraite des enseignants, les déplacements géographiques d'un professeur d'une école à une autre ou encore une évolution au sein de l'institution avec un changement de statut et le cas extrême où l'enseignant quitte son poste mais également l'institution.

La profession est exigeante et peut se montrer chronophage. « Au-delà de la complexification de la profession, d'autres difficultés ont été identifiées » comme étant à l'origine du processus (Desmeules & Hamel, 2017) : la charge de travail à fournir quotidiennement en dehors des heures d'enseignement effectives et les changements fréquents d'établissement les dix premières années d'exercice entraînant une instabilité et le manque de temps pour des activités de loisirs personnels. Ensuite, la profession d'enseignant manque d'attrait et de perspectives.

De nombreuses études se sont intéressées au décrochage des enseignants novices. Ils soulignent aussi le fait que ce long processus de décrochage est le même pour un professeur expérimenté (Karsenti et al., 2013).

Concernant leur santé, les enseignants décrocheurs sont plus nombreux à être stressés que l'ensemble de la population globale. « Les professeurs stressés ont 22,2 fois plus de risque de devenir décrocheurs et ce risque augmente (55 fois plus important) si le décrochage est dit « silencieux » (Alava, 2016).

### *1.4.2.2 Les types de décrochage professionnel*

L'étude menée par Alava sur la capacité à agir et le décrochage enseignant (2016) met en avant deux types de décrochage qui touchent aussi bien les hommes que les femmes, professeurs des écoles et indépendamment de leur ancienneté. Elle décrit le décrochage « visible » et celui dit « silencieux ».

Le premier est identifié par des enseignants qui expriment les conséquences sur leur santé des difficultés rencontrées par des termes qui ne laissent pas de doute par exemple « les difficultés me rendent malade ». Le second type est sous-jacent tel que « les difficultés me donnent envie de laisser filer » et prouve la résignation de l'enseignant qui face à la difficulté semble désemparé.

### *1.4.2.3 Les facteurs du décrochage*

Les recherches de Johnson et Birkeland (2003) et de l'OCDE (2005) citées dans l'article « Le décrochage enseignant : un état de connaissances » par Karsenti et al. (2013) constatent que la « carrière unique » n'est plus la norme et la profession enseignante n'est plus perçue comme une carrière à long terme. La profession souffre d'un manque de reconnaissance « seulement 7 % du corps enseignant français jugent leur métier valorisé par la société » (Enquête Talis, 2018).

Les recherches qualitatives et quantitatives menées fournissent des informations subjectives et singulières pour comprendre le phénomène de décrochage (Desmeules et Hamel 2017). La méta-analyse de Borman et Dowling (2008) ainsi que les travaux de Kirsch (2006) continûment cités par Karsenti et al. (2013) permettent de mettre en évidence une typologie des facteurs qui déterminent le décrochage enseignant.

#### **1.4.2.2.1 Les facteurs liés à la tâche enseignante**

Les facteurs liés à l'activité enseignante sont abondants. Nous pouvons distinguer trois types de tâches : à la tâche enseignante primordiale qui est l'enseignement s'adjoint deux autres activités dites « hors temps d'enseignement » qui sont « le travail quotidien » et « le travail ponctuel ». Dans le travail journalier consiste en à la préparation des enseignements et la correction des activités pédagogiques. Dans le travail occasionnel se résume à la planification des périodes, aux différents conseils et réunions, au remplissage des livrets de compétences ainsi que des rencontres avec les parents d'élèves (Karsenti et al., 2013).

Ces facteurs mettent en exergue des difficultés liées au manque de temps pour l'accomplissement des tâches qui incombent au corps enseignant. En effet, en plus de l'enseignant se rajoute aux missions professorales la gestion de la classe dite « difficile », les lourdeurs administratives ou encore des conditions de travail empêchées voire inadéquates.

#### **1.4.2.2.2 Les facteurs liés à la personne enseignante**

Ils sont en lien avec la personne dans sa singularité, ses aspects émotionnels et psychologiques qui regroupent « des facteurs intrapersonnels ». De nombreuses études ont montré que ces facteurs pouvaient engendrer de l'insatisfaction au travail, du stress et de l'anxiété résultant de l'impossibilité à décrocher cognitivement de son travail, d'être « trop » perfectionniste, la difficulté d'assumer son rôle d'autorité ou de ne pas pouvoir envisager l'avenir (Karsenti et al., 2013, p.560).

Des critères « sociodémographiques et professionnels » rentrent également dans cette catégorie car ils permettent de reconnaître des caractéristiques propres aux enseignants-décrocheurs : le sexe, l'âge, le nombre d'années d'expérience et la formation initiale ou continue. La littérature scientifique s'accorde sur ce point qu'un professeur néo-titulaire est plus enclin à abandonner, à démissionner qu'un professeur chevronné.

#### **1.4.2.2.3 Les facteurs liés à l'environnement social**

Ces facteurs sont l'environnement professionnel de l'enseignant (l'école dans laquelle il évolue) et les rapports humains qu'il entretient aussi bien auprès du public accueilli en classe, qu'avec tous les acteurs éducatifs et sociaux : les collègues, la hiérarchie et les parents d'élèves.

De nombreuses recherches font état qu'un relationnel laborieux avec les acteurs éducatifs et sociaux amène une forme d'exclusion qui est une des causes principales du décrochage enseignant (Borman & Dowling 2008 ; Gonzales 1995 ; Guarino et al. 2006 ; Romano 2008).

Le climat de classe joue un rôle non négligeable dans la satisfaction au travail et le bien-être professionnel de l'enseignant.

#### **1.4.2.2.4 Les autres facteurs**

Borman et Dowling (2008) mentionnent un quatrième facteur, dont les causes sont externes à la profession enseignante. Ces facteurs viennent interférer dans la vie personnelle et professionnelle de l'enseignant. Ce peut être une opportunité d'emploi, une naissance qui

oblige à une réorganisation familiale. Ces facteurs sont « davantage inhérents à toute profession que symptomatiques de la profession d’enseignant » (Karsenti et al., 2013, p. 562).

#### 1.4.2.2.5 Tableau récapitulatif des facteurs de décrochage

Catégories	Facteurs
Facteurs de décrochage liés à la tâche enseignante	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profession exigeante et chronophage</li> <li>- Gestion de classe difficile</li> <li>- Conditions de travail insatisfaisantes</li> <li>- Disciplines enseignées inadéquates</li> <li>- Aspects administratifs contraignants</li> <li>- Profession peu attrayante</li> </ul>
Facteurs de décrochage liés à la personne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caractéristiques émotionnelles et psychologiques difficilement compatibles avec la profession enseignante</li> <li>- Caractéristiques sociodémographiques et professionnelles</li> </ul>
Facteurs de décrochage liés à l’environnement social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mauvaises relations avec les acteurs éducatifs et sociaux</li> <li>- Public et milieu d’enseignement difficiles</li> </ul>
Autres facteurs de décrochage	Exemples : grossesse, obtention d’un nouvel emploi, etc.

*Tableau 1 : : Les facteurs possibles du décrochage enseignant (Karsenti et al., 2013)*

Pour conclure, les trois facteurs principaux du décrochage sont liés à la tâche de l’enseignant, à l’environnement social et à la personne. Ils « s’inscrivent dans la conception du décrochage comme symptôme d’un dysfonctionnement professionnel ». Les chercheurs (Karsenti et al., 2013) mettent en évidence l’interdépendance de ces facteurs ce qui peut amener à un accroissement du processus. Cependant, le dernier facteur ne serait pas pris en considération.

De plus, Karsenti et al. (2013) soulignent qu’un enseignant qui accumule plusieurs facteurs de décrochage ne démissionnerait pas forcément si les facteurs de rétention se révèlent plus importants tant d’un point de vue qualitatif que quantitatif.

## 1.5 La persévérance enseignante

« Chez les enseignants qui ont exprimé le désir de quitter l’enseignement, le sentiment d’accomplissement lié à la persévérance était significativement plus bas et le sentiment d’exaspération lié au décrochage était significativement plus fort » (Desmeules & Hamel, 2017).

Il convient de définir le terme persévérance puis de mettre en évidence les déterminants de la persévérance enseignante et de comprendre le pouvoir d’agir qui s’offre aux enseignants pour faire face au décrochage en général.

### 1.5.1 La définition

D’après le centre national de ressources textuelles et lexicales (CNRTL), le terme persévérance se dit d’une personne qui persévère, qui persiste, continue sans effort particulier dans une voie. Il s’oppose à l’abandon, au désistement.

### 1.5.2 Les facteurs de persévérance

Les recherches de Lebel, Bélair et Goyette (2012) ont permis de définir les facteurs les plus significatifs de la persévérance dans le domaine de l’enseignement auprès des professeurs débutants et chevronnés. Ils se sont appuyés sur les travaux de Goleman (1998).

Les facteurs inhérents à la persévérance sont des facteurs internes liés à la sphère personnelle de l’enseignant mais également des facteurs externes liés à sa sphère sociale.

Facteurs reliés à la sphère personnelle	Facteurs reliés à la sphère sociale
Confiance en soi	Reconnaissance des élèves, des parents
Engagement	Reconnaissance de la direction
Motivation	Reconnaissance des collègues
Sentiment d’autoefficacité	Collaboration
Plaisir	Echanges / mentorat
Résilience	Alliances naturelles

*Tableau 2 : Liste des facteurs de la persévérance des enseignants experts selon le classement de Goleman (1998)*

Seligman (2002) souligne que les individus dont les compétences associées à la sphère personnelle seraient plus développées, auraient davantage tendance à être plus aptes aux changements et auraient une adaptabilité plus aisée face à de nouvelles situations.

Les compétences de la sphère personnelle restent les facteurs primordiaux peu importe l’avancée professionnelle de l’enseignant (Lebel et al., 2012) tels que la confiance en soi, l’engagement, la motivation et le sentiment d’efficacité.

De plus, les différentes analyses révèlent que les facteurs n’ont pas la même importance chez des enseignants novices que chez les enseignants expérimentés. Ainsi, le seul facteur lié à la sphère personnelle qui serait relié aux enseignants chevronnés serait le plaisir d’enseigner.

Concernant, les facteurs liés à la sphère sociale d'après Lebel et al., (2012), la reconnaissance de leurs pairs, de la direction et des parents d'élèves semble prendre une part importante pour les enseignants expérimentés mais pas un facteur primordial pour persévérer. Quant aux enseignants novices, les facteurs déterminants sur leur désir de perdurer dans leur profession seraient la reconnaissance des autres, des collègues, des élèves ...

L'enquête de Talis réalisée en 2018 en France conclue que plus de huit professeurs sur dix ont une perception positive de leur environnement de travail qui est due à une culture importante de la collaboration.

### **1.5.3 Le pouvoir d'agir pour soutenir la persévérance**

Le terme « empowerment » d'origine anglo-saxonne a été traduit dans sa version française par la capacité d'agir. De nombreux chercheurs cités par Maury et Hedjerassi (2020) l'ont défini comme un processus « d'autonomisation » qui permet « le renforcement du pouvoir d'agir » mélangeant approches « sociale et individuelle ».

Le terme « pouvoir » est polysémique : tout d'abord le « pouvoir de... » est à prendre au sens propre comme une volonté, « une énergie » déployée qui met les individus « en capacité de faire » et d'être acteurs du changement ; puis le « pouvoir sur... » dépend de la capacité à décider, à prendre une initiative ; et ensuite un « pouvoir avec ... » relatif à réaliser et construire avec les autres ; pour finir, notons le « pouvoir contre... » qui renvoie à l'affranchissement des contraintes imposées, par le biais d'une action transformée et innovante.

Ce pouvoir d'agir intervient par rapport aux décalages vécus entre les attentes personnelles liées à l'institution et la réalité du terrain.

## **2 La problématique et les hypothèses**

A travers les différents sujets abordés et analysés en première partie, les notions de décrochage professionnel et de persévérance sont corrélées. Le retrait professionnel est progressif mais pas systématique. Selon l'enquête Talis de 2018, un désir notable de changement professionnel est à souligner étant donné « qu'un enseignant sur deux » soit la



moitié du corps enseignant a déjà souhaité changer de profession. Cependant, tous ne vont pas jusqu'à la démission.

D'une part, notre étude va s'intéresser aux motifs qui ont poussé les enseignants à envisager une démission et en même temps aux raisons qui les font rester en poste malgré ce désir de retrait de la profession enseignante.

## **2.1 La problématique générale**

Le cadrage théorique et les apports de la recherche permettent d'identifier qu'il y a différentes sortes de décrochage et que les raisons peuvent en être variées. L'important est de comprendre pourquoi des enseignants font le choix de rester dans l'éducation nationale alors que leur environnement professionnel est en mouvance perpétuelle, que la satisfaction au travail est en berne et que l'institution peine à recruter.

La question de recherche est ainsi identifiée : pour quelles raisons l'enseignant en souffrance persévère dans sa profession, bien qu'il ait pensé démissionner de l'éducation nationale ?

La problématique principale est la suivante : **les enseignants resteraient en poste parce qu'ils trouveraient les ressources nécessaires pour perdurer malgré un environnement de travail empêché.**

## **2.2 Les hypothèses soulevées**

Ce questionnement et cette problématique apparaissent congruents face à l'actualité : les enseignants sont nombreux à vouloir souhaiter quitter la profession. L'objectif de cette étude est de montrer l'impact des facteurs de persévérance face à un potentiel décrochage de l'enseignant.

Nos hypothèses de départ sont définies de la manière suivante :

- Hypothèse 1 : Les enseignants restent en poste car les facteurs de persévérance sont plus impactants que les facteurs de décrochage.

- Hypothèse 2 : Les principales raisons évoquées comme facteur d'évitement du décrochage proviennent soit de la sphère personnelle de l'enseignant (efficacité et motivation) soit de la sphère sociale (relation aux pairs et aux élèves).
- Hypothèse 3 : La sphère personnelle semble être le facteur de protection prioritairement évoqué par les enseignants.

A travers ces trois hypothèses formulées en amont de la conception de l'enquête nous allons définir la méthode qui sera employée pour y répondre.

## **3 La méthodologie**

### **3.1 Une approche qualitative**

Dans ce mémoire de recherche, il convient d'utiliser une démarche compréhensive de la situation du phénomène étudié à partir des hypothèses émises. Nous sommes sur une méthode déductive dite hypothético-déductive et qualitative car nous cherchons à comprendre un échantillon restreint d'individus ayant vécu des expériences professionnelles différentes. A un moment donné de leur carrière ils ont souhaité décrocher puis après réflexion, ont décidé de poursuivre malgré les difficultés rencontrées.

### **3.2 La méthode des incidents critiques**

#### **3.2.1 La définition de la méthode**

D'après Bisseret, Sebillotte et Falzon (1999) la technique des incidents critiques est définie ainsi : « la technique des incidents (TIC) consiste à collecter systématiquement un ensemble de récits d'incidents de comportements qui ont été inefficaces (ou au contraire particulièrement efficace), pour la réussite d'une activité donnée et en établir une classification. »

Selon des chercheurs Savaya, Gardner et Stange (2011) un incident critique se définit comme un événement marquant, qui a une importance significative dans la pratique professionnelle du travailleur. Leclerc, Bourassa et Filteau (2010) ajoutent que cet événement bénin à première vue peut se révéler notable et sensible pour le professionnel ainsi que son entourage professionnel. Il peut être « perçu comme pouvant changer le cours des choses ».

De plus, les chercheurs Butterfield et al. (2005) ont précisé que l'incident critique doit informer sur un événement passé, tiré d'une expérience personnelle, qui fera l'objet d'une description détaillée de la situation permettant d'en déterminer les conséquences.

Dans notre cas, la méthode des incidents critiques permettra d'établir une représentation d'une situation vécue par l'enseignant (Preskill, 1996), de comprendre son expérience et son ressenti ainsi que les facteurs influençant sa persévérance et son pouvoir d'agir.

### **3.2.2 Les limites de la méthode**

Recueillir des données basées sur l'expérience des professionnels est difficile à mettre en œuvre et le personnel de l'éducation ne déroge pas à ce fait (Deslauriers et al. 2017). De plus, cette méthode est parfois source d'inconfort pour le professionnel interrogé qui a du mal à exprimer le ressenti réel de sa pratique professionnelle. Il peut donc y avoir un décalage entre le discours recueilli et la réalité enseignante. En étant conscient de ce biais possible, la méthode dite des incidents critiques semble la plus appropriée pour limiter « le phénomène de désirabilité sociale » (Paulhus, 2002).

## **3.3 La conception de l'enquête**

Le questionnaire sera proposé aux professeurs des écoles afin de recueillir des informations générales sur leur profil, de connaître leur rapport au métier d'enseignant ainsi que les facteurs de décrochage et ceux de rétention.

### **3.3.1 La présentation de l'échantillon étudié**

Cette étude s'intéresse aux professeurs des écoles, qu'ils soient novices ou expérimentés, exerçant dans des établissements scolaires différents, soit en maternelle et/ou en élémentaire et dans des zones géographiques distinctes.

Le questionnaire présenté en annexe 1, anonyme et confidentiel, s'adresse à tout profil d'enseignant jusqu'à la question filtre (question n°15). En effet, pour poursuivre l'enquête, les professeurs doivent avoir songé à démissionner de leur poste d'enseignant. Ainsi pour pouvoir être retenu, l'enseignant devra avoir envisagé de démissionner de l'éducation nationale et ne pas être allé au bout de son idée. Un échantillon d'une dizaine de professeurs serait souhaitable.

Le questionnaire a été diffusé par un réseau social en ligne « Facebook » via trois groupes d'enseignants en activité, le premier s'adressant à tous les professeurs des écoles exerçant en France dont le nom est « Tous les professeurs des écoles ». Le second groupe « Professeur des écoles » cible les enseignants girondins. Il a été proposé également auprès d'un autre groupe de professeurs souhaitant changer de profession s'intitulant « Prof tu veux changer de métier ». De plus, des enseignants d'un groupe scolaire de la ville de Pessac où je suis stagiaire SOPA durant cette année 2022-2023 ont été invités à remplir ce questionnaire s'ils le souhaitaient.

Le groupe « professeurs des écoles » utilise une application spécifique afin d'échanger des informations via un service de messagerie instantanée nommée « Team » installée pour transmettre le questionnaire aux intéressés.

### **3.3.2 Les outils de recueil de données**

#### *3.3.2.1 La composition du questionnaire*

Un questionnaire en ligne a été réalisé (annexe 1) avec un logiciel d'administration d'enquête gratuite (Google forms). Ce questionnaire d'études comporte vingt-neuf questions réparties en deux catégories.

La première catégorie concerne le profil des questionnés, il s'agit de questions fermées à plusieurs modalités de réponses (questions n°1 à 11). Cela permet de mettre en exergue le talon sociologique des professeurs des écoles enquêtées avec des caractéristiques individuelles telle que leur ancienneté dans la profession ou des caractéristiques liées à leur lieu d'exercice...

Puis la seconde catégorie porte sur leur expérience professionnelle. Elle est composée de dix-huit questions (questions n°12 à 29) réparties de la manière suivante (Bolan, 2015) :

- Tout d'abord, quinze questions fermées (questions de 12 à 17 ; de 19 à 20 et de 22 à 28) sont proposées et parmi celles-ci trois ont plusieurs modalités de réponses (questions n°16 ; n°22 et n°26). Enfin, une de ces réponses sert de question filtre (question n°15).

- De plus, parmi ces quinze questions : sept questions sont des questions à échelle de fréquence nommées également questions à échelle relative (questions n°13 ; n°15 ; n°17 ; n°20 ; n°23 ; n°24 et n°25) et cinq questions sont construites sur le modèle de l'échelle de Likert,

proposant une barre de notation avec des cases à cocher (questions n°12 ; n°14 ; n°19 ; n°27 et n°28).

- Et pour finir trois questions ouvertes (questions n°18 ; n°21 ; n°29) permettent d'apporter, si le questionné le souhaite, des précisions à trois des questions fermées à échelle de fréquence (questions n°17 ; n°20 ; n°28).

### *3.3.2.2 La méthode des incidents critiques appliquée au questionnaire*

La méthode appliquée, définie dans le paragraphe 3.2., se rapporte à la question n°15 : « Avez-vous songé à quitter la profession d'enseignant ? » et la question n°17 : « pour quelles raisons ? ». Ces deux questions demandent aux professeurs des écoles de se remémorer un événement sensible qui les a amenés à se questionner sur leur avenir professionnel en déterminant un degré de fréquence auquel ils ont pensé démissionner.

Les questions n°20 « A l'inverse, quelles sont les raisons qui vous ont fait rester dans la profession ? » et la numéro 22 « La principale raison qui vous a fait rester en poste est ... » sollicitent les enseignants sur les raisons de leur persévérance au sein de l'éducation nationale. Plus précisément, les professeurs sont invités à réfléchir sur un ou plusieurs facteurs de rétention qui leur ont permis d'agir de manière positive ou de reconsidérer leur décision.

### *3.3.2.3 La définition des modèles d'échelle utilisés*

Le modèle de l'échelle de fréquence utilisé, pour les questions n°13 ; n°15 ; n°17 ; n°20 ; n°23 ; n°24 et n°25 du questionnaire, relève davantage de la perception et d'une mesure d'intensité que d'une réelle fréquence. Elle permet d'apporter une réponse graduée en fonction des réponses données (Bolan, 2015).

Le modèle de l'échelle de Likert est un outil psychométrique élaboré en 1932 par Rensis Likert, professeur à l'université du Michigan et psychologue américain. Il permet de mesurer un degré d'accord chez un individu. Cette échelle d'opinion et d'attitude consiste en une ou plusieurs affirmations avec une liste fermée de réponses pour lesquelles la personne interrogée exprime son degré d'accord ou de désaccord. L'objectif est de mesurer la force de l'opinion de l'enseignant sollicité, en évaluant non seulement ce qu'il pense mais aussi de pouvoir nuancer sa pensée. Dans ce questionnaire l'échelle de Likert est proposée avec un nombre de modalités de réponses allant jusqu'à trois points (pour les questions n°12 ; n°14 ; n°19 ; n°27 et n°28).

## 4 Résultats de l'enquête

Dans cette partie, nous allons contextualiser la récolte des données, présenter les résultats du questionnaire puis les analyser.

### 4.1 La contextualisation de la récolte de données

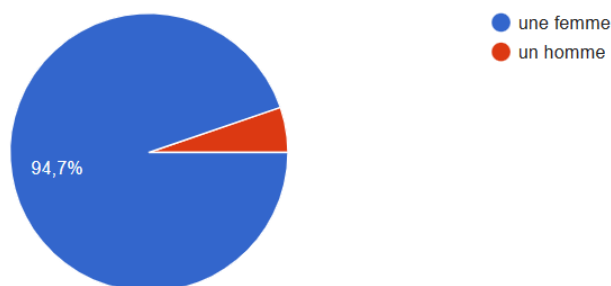
Après avoir été diffusé via les réseaux sociaux comme cité dans le paragraphe 3.3.1, le questionnaire est resté en ligne durant tout le mois de décembre. Trente-huit personnes y ont contribué entre le 7 décembre et le 27 décembre 2022.

### 4.2 Présentation et analyse des données

Dans cette partie, nous allons aborder les réponses aux questionnaires. Tout d'abord le profil des enseignants vous sera présenté. Puis, dans chaque sous-partie, les résultats vous seront exposés puis une analyse synthétique sera faite des données au regard du profil des enseignants.

#### 4.2.1 Le profil des professeurs des écoles

Les enseignants qui ont répondu au questionnaire sont essentiellement des femmes (36 sur 38) comme le montre la figure 2.



*Figure 2 : Le genre des professeurs des écoles ayant répondu au questionnaire*

Plus de la moitié des participants sont âgés de 31 à 50 ans (Figure 3) et 68.4 % ont un diplôme d'Etat de niveau sept (Figure 4).

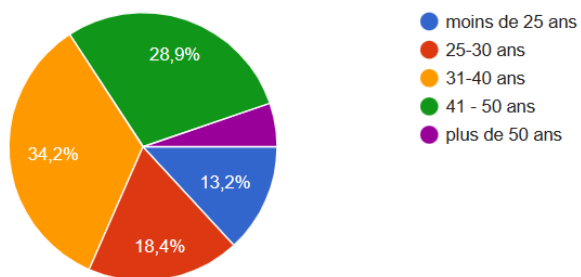


Figure 3 : L'âge des enseignants questionnés

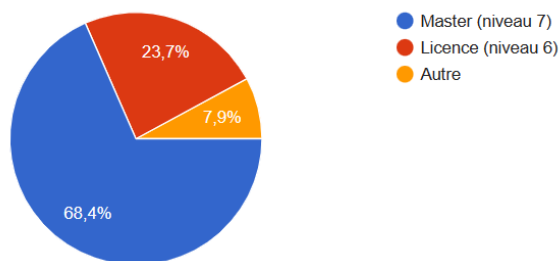


Figure 4 : Leur niveau de qualification la plus élevée

71 % d'entre eux ont suivi une formation initiale dans les métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation contre 24 % qui viennent du secteur privé après une reconversion professionnelle (Figure 5).

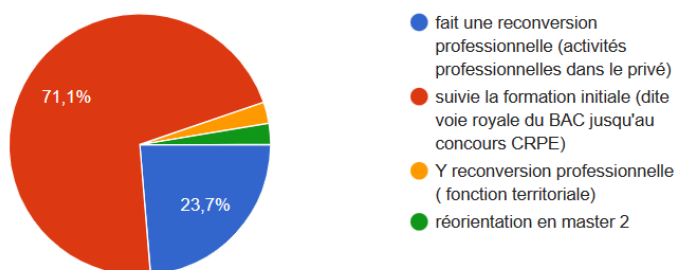


Figure 5 : La formation suivie par les professeurs des écoles

Les professeurs des écoles néotitulaires sont représentés à presque 53 %, suivis par des enseignants dont l'expérience professionnelle varie entre onze et vingt années d'expérience (Figure 6). Seul un enseignant est professeur stagiaire (T0), vingt sont néotitulaires (T1-T7), deux sont des T8-T10, dix sont des professeurs expérimentés (T11-T20) et cinq sont des enseignants chevronnés (>T20).

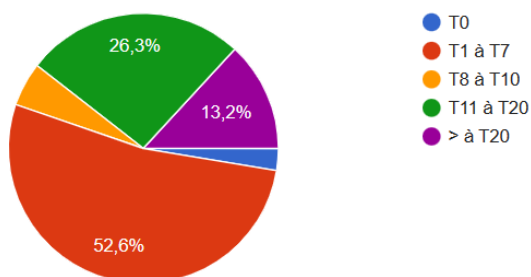


Figure 6 : Le niveau d'ancienneté du PE

Majoritairement, ce sont des titulaires qui exercent à plein temps (Figure 7) et qui ont obtenu le concours de recrutement des professeurs des écoles (Figure 8).

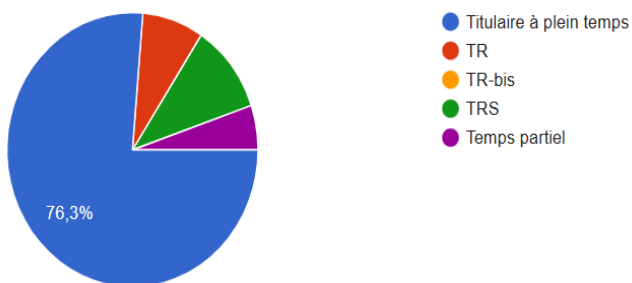


Figure 7 : Type de poste occupé pour l'année 2022-2023

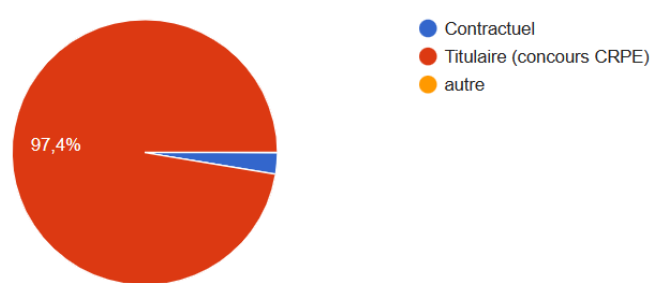


Figure 8 : La situation professionnelle des PE

De plus, ils évoluent principalement au sein d'une école élémentaire (Figure 9) et publique (Figure 10).

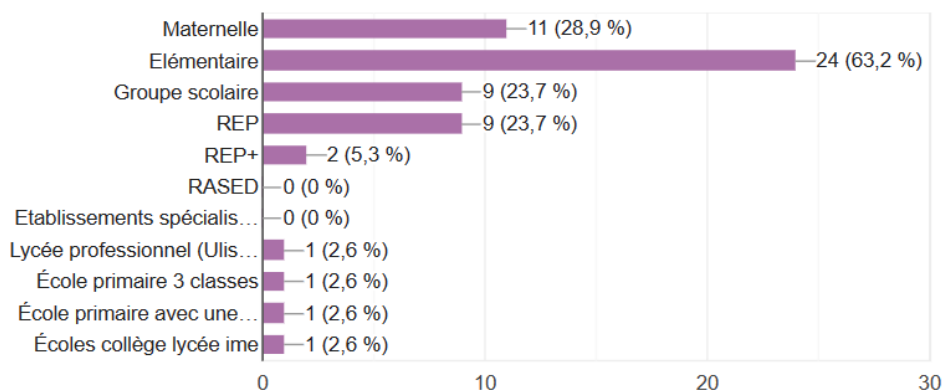


Figure 9 : Type d'établissement dans lequel évolue le PE

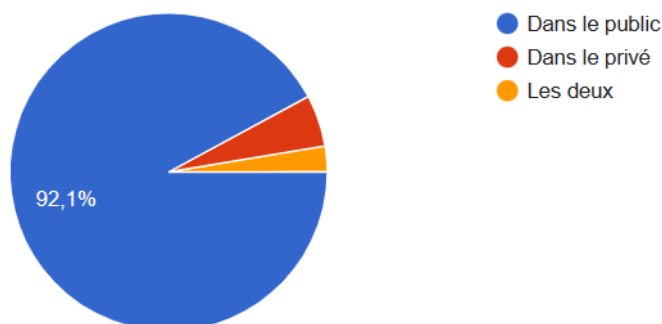


Figure 10 : Le secteur professionnel dans lequel exerce le PE



Le corps enseignant est représenté sur les trois cycles de la petite section jusqu'au CM2 (Figure 11). Les classes du cycle 2 sont les plus représentées. Ils évoluent à peu près à parts égales en milieu rural ou urbain (Figure 12).

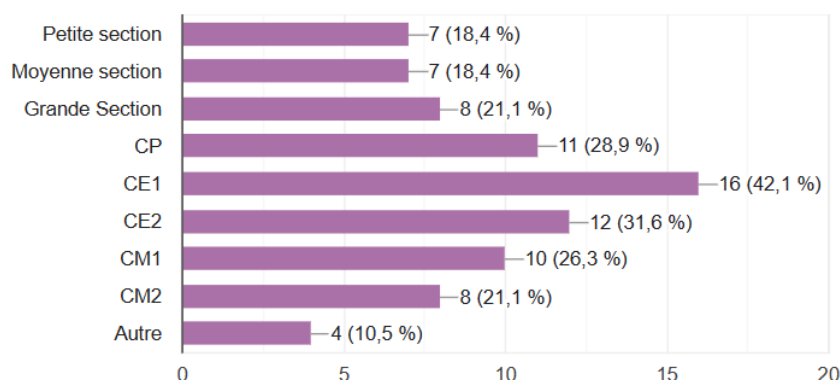


Figure 11 : Les différents niveaux de classe

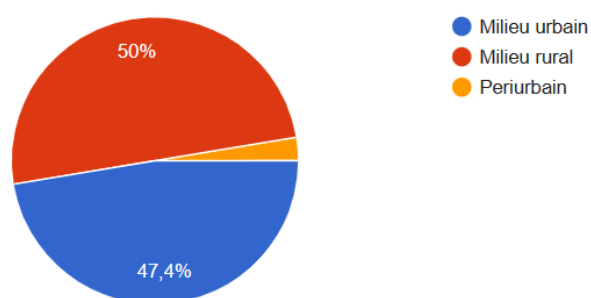


Figure 12 : Le milieu d'exercice du métier de PE

## 4.2.2 La qualité de vie des professeurs des écoles

Dans cette sous-partie, la qualité de vie des professeurs des écoles sera mise en avant au travers leur satisfaction professionnelle et de la perception de leur qualité de vie au travail.

### 4.2.2.1 Présentation des résultats généraux de la qualité de vie des enseignants

Il apparaît qu'environ 37 % sont satisfaits de leur choix professionnel contre 16 % qui ne le sont pas. La majorité sont mitigés, ils ne savent pas comment se positionner.

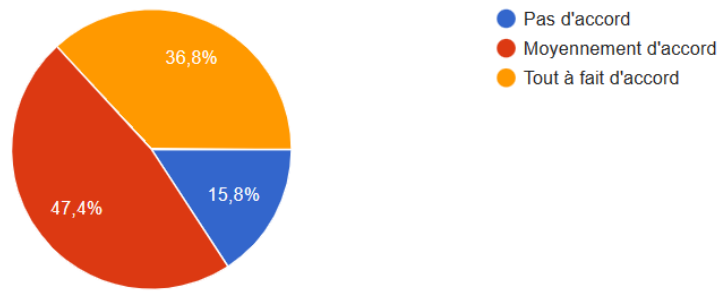


Figure 13 : Satisfaction de leur choix professionnel

Le résultat le plus notable est que 34 % des professeurs des écoles (soit 13 participants sur 38) estiment que leur qualité de vie au travail est mauvaise voire très mauvaise pour 24 % (soit 9 participants sur 38).

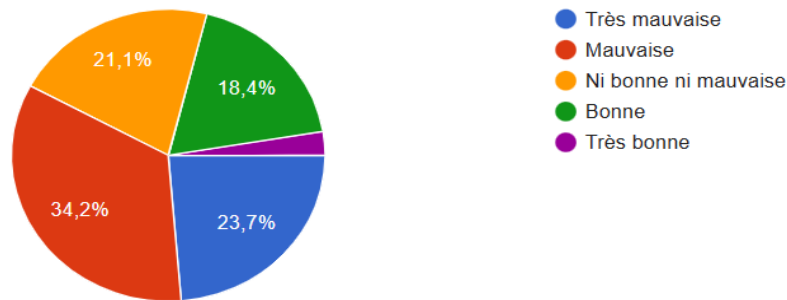


Figure 14 : La perception de la QVT

Enfin, les enseignants ne sont que 13 % à avoir affirmé avoir réussi à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

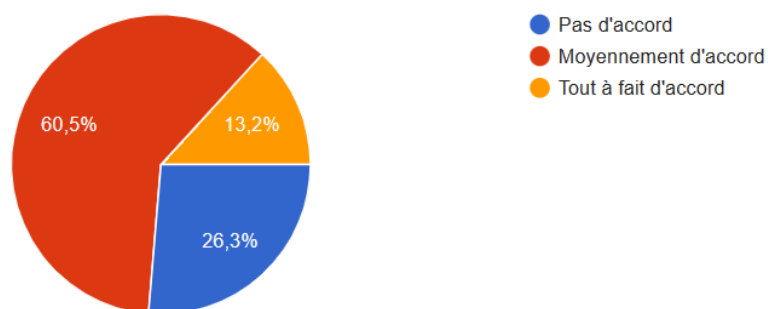


Figure 15 : Concilier vie professionnelle et personnelle

#### 4.2.2.2 Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés

Pour commencer, il apparaît clairement que les enseignants chevronnés sont davantage satisfaits de leur choix professionnel que les novices. De plus, les enseignants débutants estiment leur qualité de vie au travail principalement « mauvaise » alors que les T11-T20 la considèrent « bonne ». En revanche, ils (les T1-7 et T11-20) s'accordent sur la difficulté à concilier vie professionnelle et personnelle. Seuls les enseignants ayant plus de vingt années d'expérience semblent avoir réussi à concilier les deux.

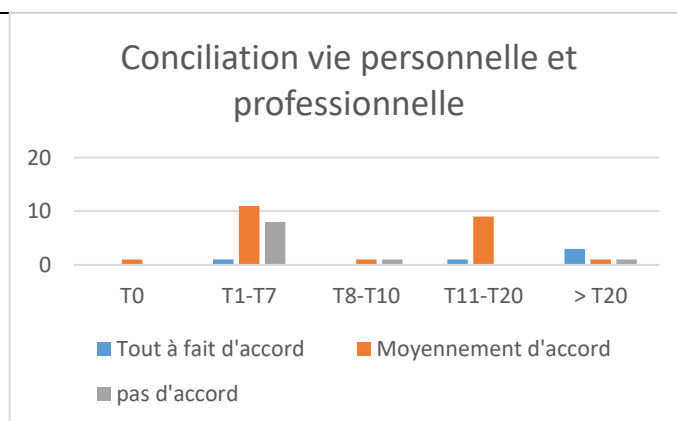
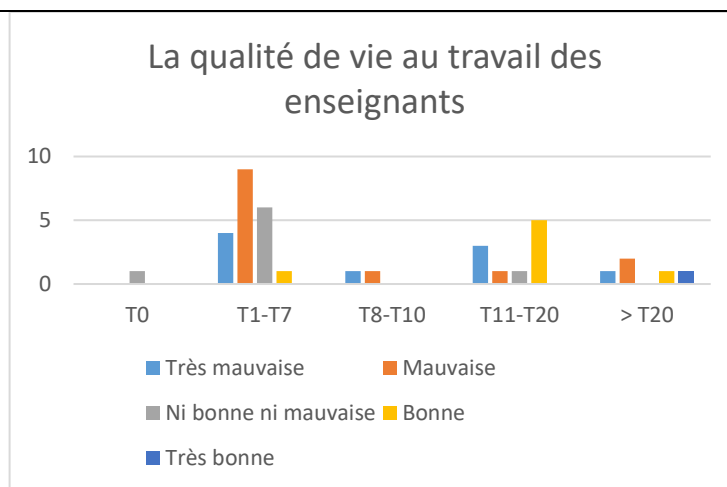
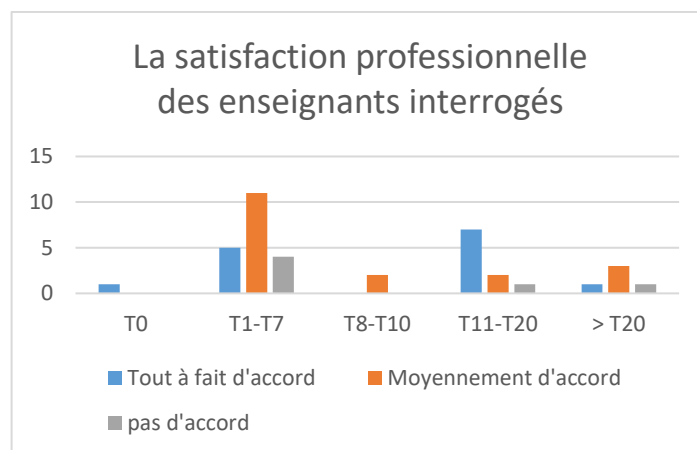


Figure 16 : La qualité de vie des enseignants

### 4.2.3 Le décrochage des enseignants

Poursuivons la présentation et l'analyse du questionnaire avec le décrochage professionnel. Dans cette sous-partie, les motifs envisagés vers une démission sont questionnés ainsi que l'impact sur leurs élèves.

#### 4.2.3.1 Présentation des résultats généraux

Tout d'abord, les réponses (Figure 17) à la question « Avez-vous songé à démissionner ? » mettent en évidence que tous les professeurs des écoles ont déjà réfléchi au moins une fois au cours de leur carrière à démissionner de l'éducation nationale. La moitié des enseignants l'a pensé « souvent ».

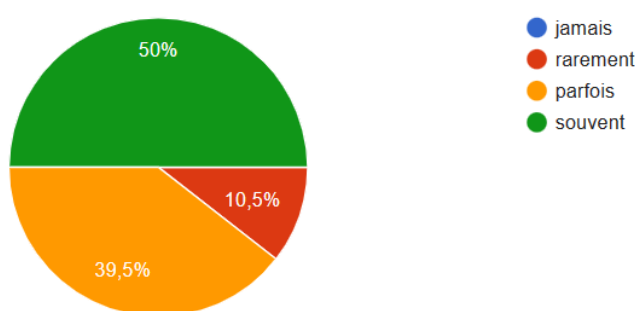


Figure 17 : Les professeurs ont-ils songé à démissionner ?

Ils y ont pensé essentiellement au début de leur carrière (55 %) et la démission semble rarement envisagée en fin de carrière (Figure 18).

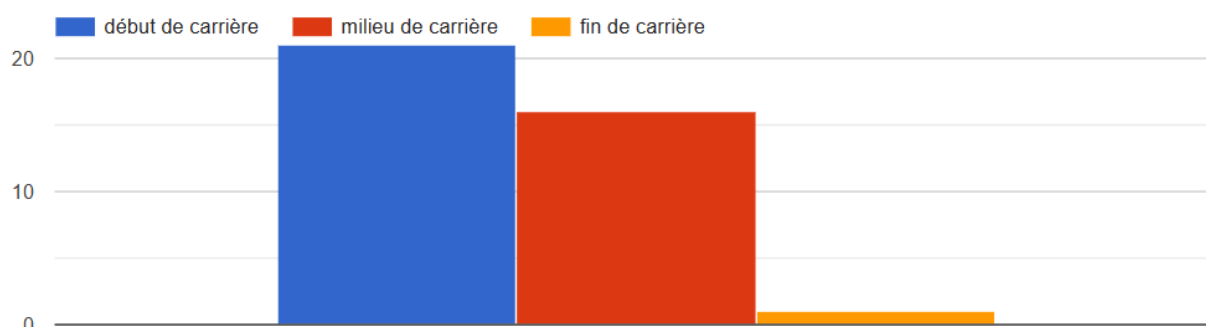


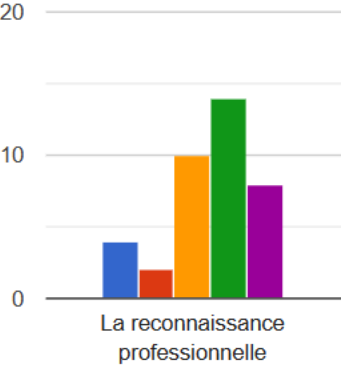
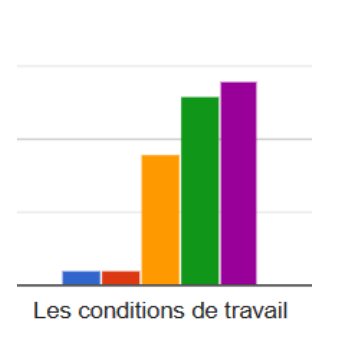

Figure 18 : A quel moment de leur carrière les professeurs ont songé à démissionner ?

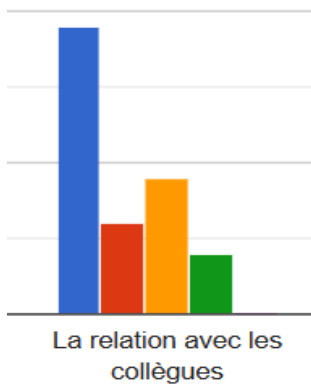
Maintenant, il convient de s'intéresser aux raisons qui ont poussé les enseignants à considérer la démission. L'histogramme complet de la question n°17 se trouve en annexe 3.

Rappelons que cette question fermée est présentée sur le modèle d'une échelle de fréquence dont la légende est la suivante :

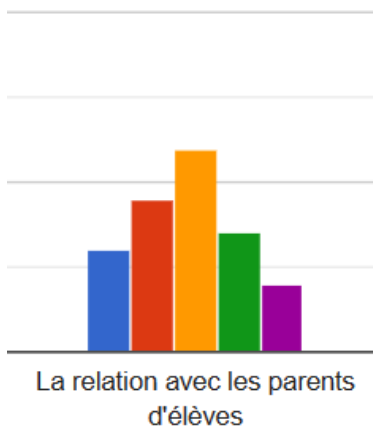
■ jamais   ■ rarement   ■ parfois   ■ souvent   ■ toujours

Sur les huit principales raisons au décrochage présentées dans le questionnaire, nous pouvons mettre en évidence que :

Les résultats	Analyses des données
 <p>La reconnaissance professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 37 % des enseignants questionnés estiment que la reconnaissance professionnelle est une des raisons qui est « souvent » évoquée comme facteur de décrochage.</li> </ul>
 <p>Les conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les conditions de travail sont, à 37 %, « toujours » une cause de décrochage et 32 % des PE ont estimé que c'était un motif « souvent » à prendre en considération.</li> </ul>
 <p>La résignation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seulement 29% pensent que la résignation n'est jamais la cause d'un décrochage.</li> </ul>



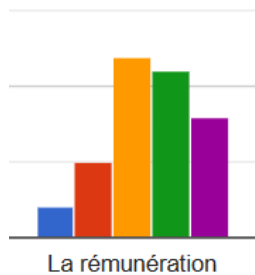
- Pour la moitié des professeurs des écoles interrogés, la relation avec ses pairs n'est « jamais » une intention de démission, d'ailleurs aucun n'a sélectionné l'item « toujours ».



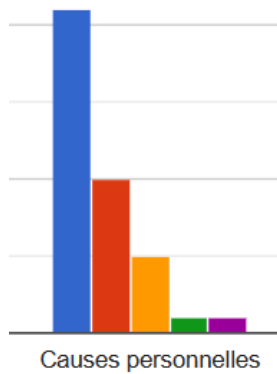
- L'histogramme de la relation avec les parents d'élèves montre des résultats très hétérogènes.



- Aucun des enseignants n'a choisi l'option « toujours » en pensant au climat de classe. Pour les autres réponses, elles sont également très hétérogènes.



- La rémunération ressort comme une cause importante de démission. Seuls deux participants ont annoncé que ce n'était pas un motif de décrochage.



- Les causes personnelles ne sont « jamais » une raison pour démissionner, pour plus de 55 %.

A la suite des huit raisons principales qui ont poussé le professeur des écoles à envisager une démission, la question ouverte n°18 leur a été proposée pour compléter la question n°17 si besoin. Leurs réponses sont retranscrites en figure 19.

Dix-sept des participants ont souhaité apporter des informations complémentaires. Majoritairement, ce sont les conditions de travail, la surcharge de travail et la charge mentale qui sont mises en avant (15 occurrences sur 17).

1. La charge de travail, le coté administratif +++
2. Faire beaucoup de route (2h30 de trajet l'année dernière)
3. Je me bats pour des élèves ayant des besoins particuliers et aucune orientation possible pour eux.
4. Hiérarchie, injonctions, valeurs
5. Manque de moyens - de soutien - de considération.
6. Dégradation des conditions d'exercice
7. Ambition personnelle d'évolution professionnelle
8. Fatigue et nervosité engendré par une journée de classe
9. Élèves en situation de handicap avec peu ou pas d'AESH
10. En plus de toutes les réponses précédentes, aussi car j'ai un poste loin de mes proches et il est difficile d'obtenir un mouvement pour retourner chez moi.
11. Conditions de travail de plus en plus extrêmes surtout avec l'inclusion de tous les enfants même sans AESH.
12. Les mutations impossibles Plus de 500 points pour sortir du 92, seulement 47 au bout de 8 ans avec 2 enfants, 1 pacs, et un bonus renouvellement de vœux n°1
13. Charge de travail. Surplus administratif. Chargé mental.

14. La charge de travail trop grande, la charge mentale, la difficulté à « couper » en dehors de ce travail qui peut ne jamais s'arrêter, le manque d'évolution professionnelle, l'impossibilité de choix (du niveau dans lequel on voudrait enseigner, du lieu...)
15. La charge mentale ! Le travail toujours dans la tête, jamais terminé car il est impossible de se dire qu'on a fini.
16. Mutation inter région très difficile
17. Les mutations

Figure 19 : Autres raisons du décrochage – Les réponses à la question 18

Pour finir, la question n°19 interroge les participants sur l'impact que cette période d'incertitude pourrait avoir sur leurs élèves. La majorité pense que cela ne rejaillit pas ou peu sur le bien-être de leurs élèves (Figure 20).

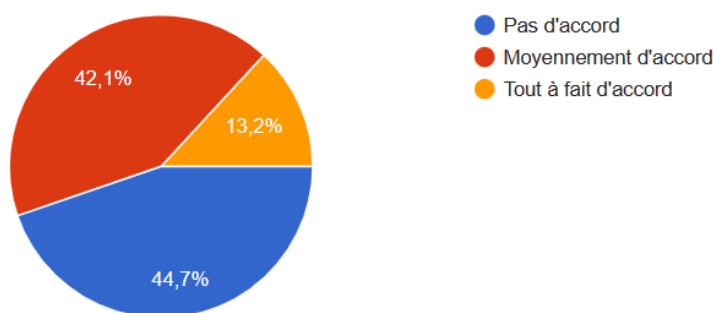


Figure 20 : Impact sur le bien-être des élèves

#### 4.2.3.2 Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés

Principalement, ce sont les enseignants novices qui ont pensé le plus souvent à démissionner (Figure 21). De façon logique il ressort qu'ils y ont pensé en début de carrière. Alors que pour les plus expérimentés cette envie est survenue en milieu de carrière.



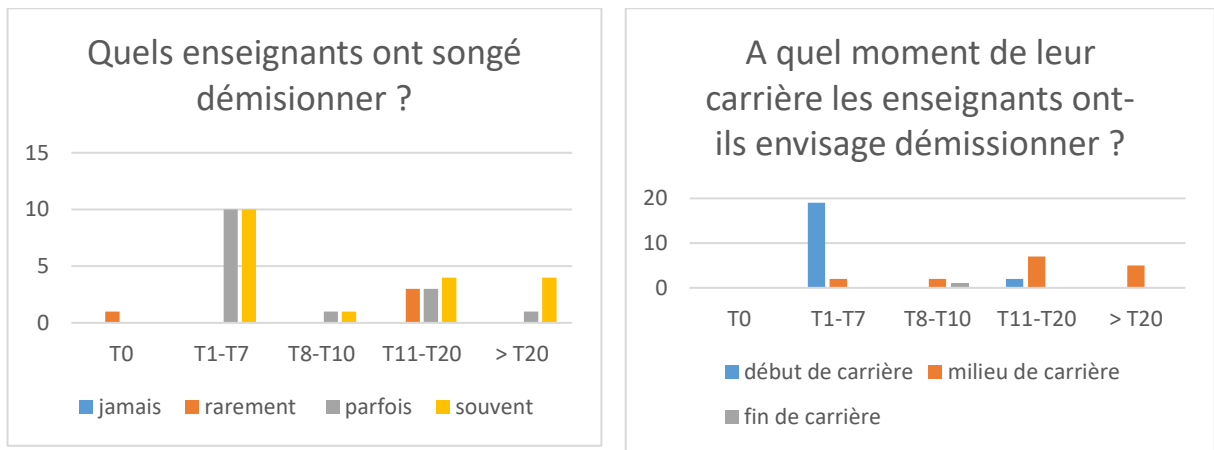
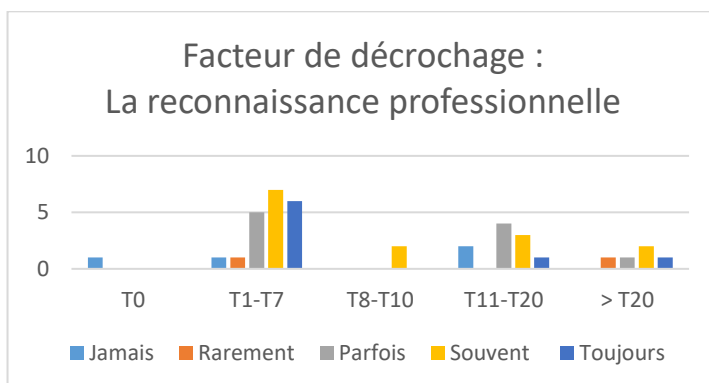


Figure 21 : Quels enseignants ont songé démissionner et à quel moment ?

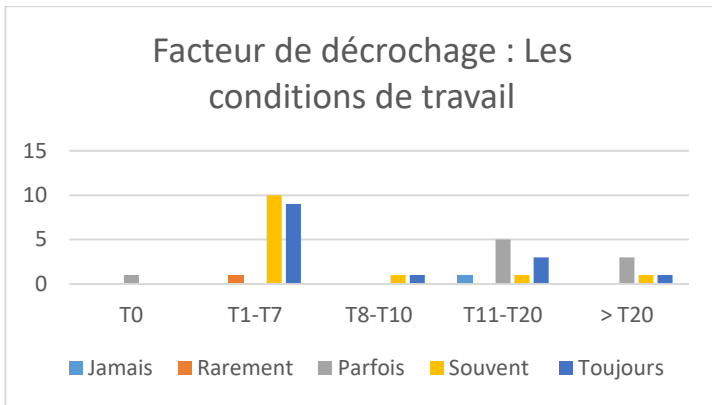
Concernant les facteurs de décrochage, ils apparaissent comme étant propres à chaque individu car un même enseignant avec la même ancienneté ne choisit pas la même échelle pour exprimer sa pensée. Cependant, nous pouvons observer sur les huit items proposés la tendance qui s'en dégage (Figure 22).

L'opposition entre les enseignants novices et expérimentés apparaît sur cinq des facteurs proposés sur huit. Cette dichotomie peut s'expliquer par l'inexpérience du professeur des écoles qui débute et doit trouver ses repères. Ainsi la reconnaissance professionnelle, les conditions de travail, la rémunération, la relation avec les parents d'élèves et le climat de classe sont évoquées majoritairement par les enseignants novices comme étant un facteur « souvent » voire « toujours » mis en évidence comme motif légitime de décrochage. Les enseignants plus expérimentés sont, quant à eux, plus modérés face à ces raisons.

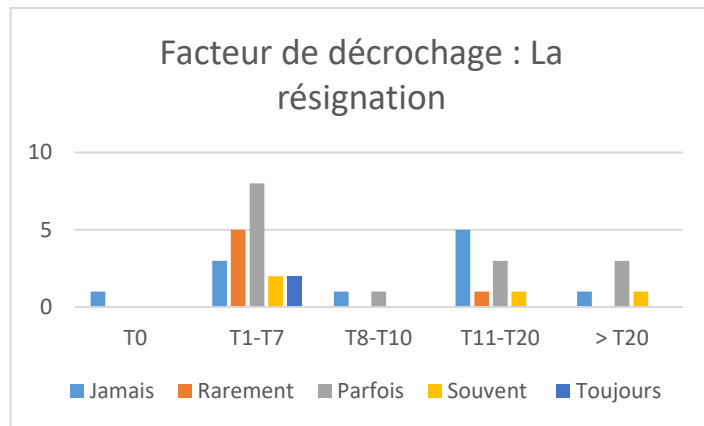
Les trois autres motifs tels que la relation avec les collègues, la résignation et les causes personnelles sont envisagées quelle que soit l'ancienneté du professeur des écoles. A noter que ces causes semblent moins impacter les enseignants dans leur décision.



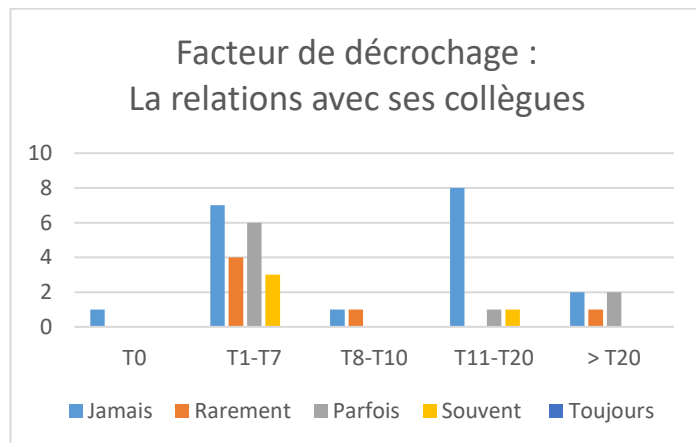
Elle est évoquée « souvent » et « toujours » par les enseignants débutants.



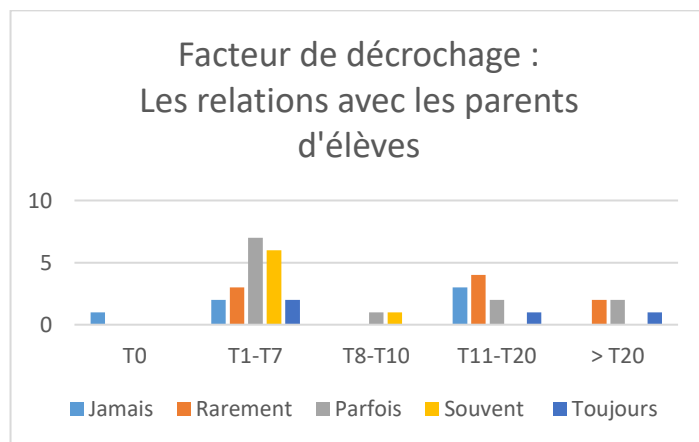
Les conditions de travail sont un motif de décrochage très présent pour les enseignants débutants.



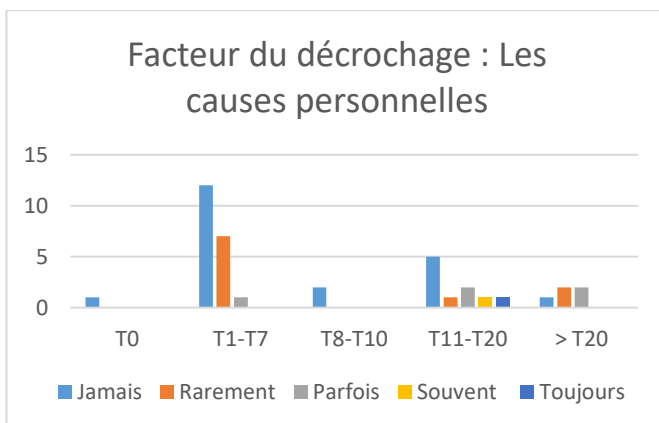
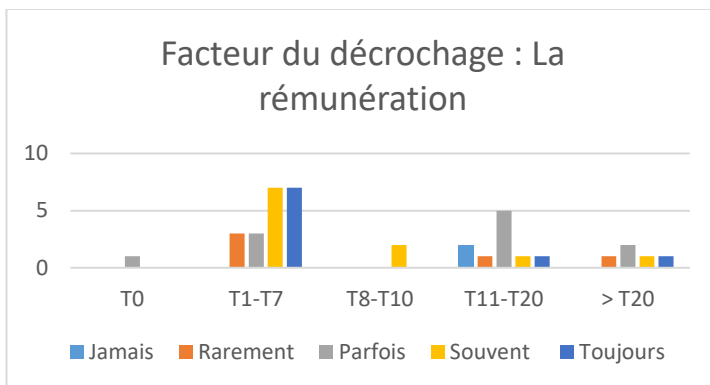
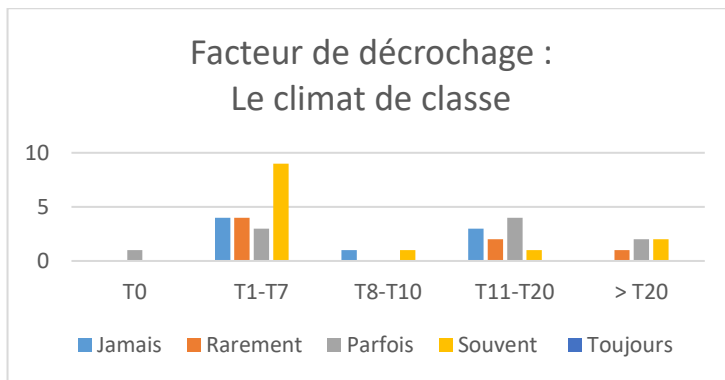
Peu importe l'ancienneté, cette raison ne semble pas être une cause primordiale.



Quel que soit leur degré d'ancienneté, ce motif n'est globalement jamais envisagé par les enseignants.



Les enseignants novices probablement par leur inexpérience évoquent « souvent » cette raison.



De la même façon l'inexpérience pour les PE débutants peut justifier que le climat de classe est « souvent » un facteur de décrochage.

En début de carrière, la rémunération impacte fortement la décision des enseignants.

Pour les PE expérimentés leur rémunération étant supérieure ce n'est que « parfois » un élément déclenchant.

Elles sont très peu prises en considération par l'ensemble des enseignants.

Figure 22 : Les raisons du décrochage professionnel

#### 4.2.4 Les raisons de la persévérance professionnelle

Le questionnaire interroge dans cette partie, les raisons qui ont permis aux enseignants de s'accrocher à leur profession.

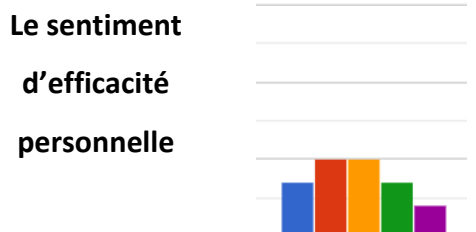
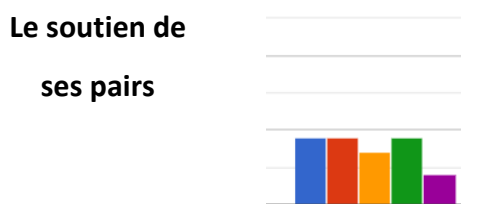
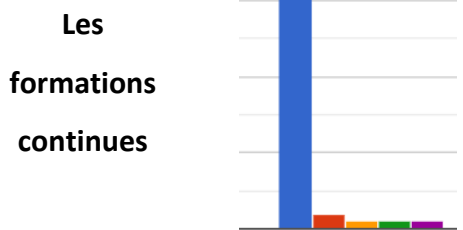
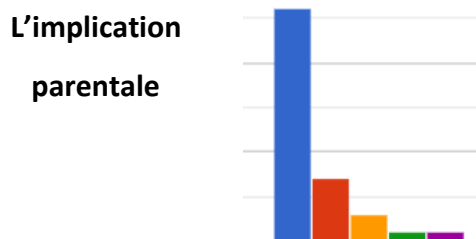
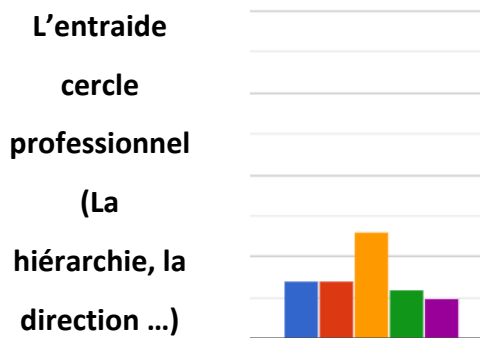
##### 4.2.4.1 Présentation des résultats généraux

Les réponses à la question n°20 mettent en exergue les raisons de cette persévérance professionnelle. Les résultats complets sont présentés dans l'annexe 3. Il convient de rappeler la légende utilisée pour cette question ci-dessous :

jamais rarement parfois souvent toujours

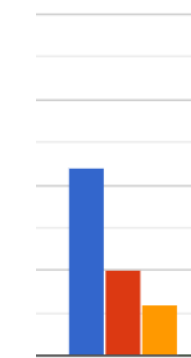
Parmi les douze items proposés comme causes possibles à la rétention, les réponses des participants soulignent que :

Les raisons	Les résultats	Analyses des données
Enseigner est une vocation.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 39 % expriment que leur métier est « toujours », ou souvent un motif de rétention.</li> </ul>
Les élèves		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 42 % affirment que les élèves sont « souvent » un motif d'accrochage contre 5 % qui ne le prennent « jamais » en considération.</li> </ul>
Le climat de classe favorable		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un climat favorable de classe est « parfois » un motif de persévérance selon 32 % des participants et « rarement » pour 30 % d'entre eux.</li> </ul>
Le climat de l'école		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le climat de l'école impacte positivement (« toujours » et « souvent ») leurs décisions à 45 %.</li> </ul>
L'entraide cercle familial et personnel		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le motif de l'entraide familiale et personnelle est « rarement » (32 %) mis en avant comme facteur de rétention.</li> </ul>



- 37 % pensent que l'entraide liée au cercle professionnel n'est « jamais » ou « rarement » une raison qui permet l'accrochage.
- Pour 68 % l'implication parentale ne rentre jamais en considération dans l'accrochage professionnel.
- Les formations continues ne sont jamais une raison de rétention à 87 %.
- Les résultats sont hétérogènes. Trois résultats sont à égalité à 24 % « jamais » ; « rarement » et « souvent ».
- Les résultats sont hétérogènes. Plus de la moitié (55 %) prennent en considération ce motif (« toujours », « souvent » et « parfois »).

La  
rémunération



La  
valorisation  
du métier



- Pour la totalité des participants la rémunération n'est pas une raison de rétention.

- Pour 95 % ce motif n'est « jamais » envisagé.

A la suite de cette question, les participants pouvaient apporter des précisions à la question 20 (Figure 23). Quatorze des participants se sont exprimés. Très majoritairement ils mettent en avant est la difficulté de se projeter vers un autre métier, d'envisager une reconversion.

1. L'impossibilité de démissionner car on nous en empêche par tous les moyens.
2. Je suis animatrice/directrice de colo pendant les vacances scolaires et je tiens beaucoup à continuer. Il s'agit du seul métier qui me permette de faire autant de colos.
3. Vacances et que faire d'autre ?
4. Sécurité du salaire
5. La difficulté de changer de voie
6. Ne sait pas quoi faire d'autre
7. Difficulté à trouver un autre métier
8. Difficile d'abandonner ce métier pour lequel je me suis tant donnée durant mes études (+ le concours)
9. Le concours (si on démissionne on perd le bénéfice du concours, pour lequel on a fait beaucoup de sacrifice pour l'avoir ET ça ne permet pas de revenir dans le métier si on a finalement envie d'y retourner), les vacances d'été, le master MEEF qui est inutile sur le marché du travail donc peu de reconversions s'offrent à nous aussi
10. Je songe toujours à démissionner !

11. Je n'ai malheureusement aucune compétence dans un autre métier. En tout cas je n'ai jamais cherché à savoir si j'en avais. Un signe??? Certainement!
12. Le plaisir de réfléchir pour construire les séquences, être utile, découvrir des sujets nouveaux, être seule responsable, pas de hiérarchie
13. Quelle reconversion ?
14. Les débouchés avec notre formation

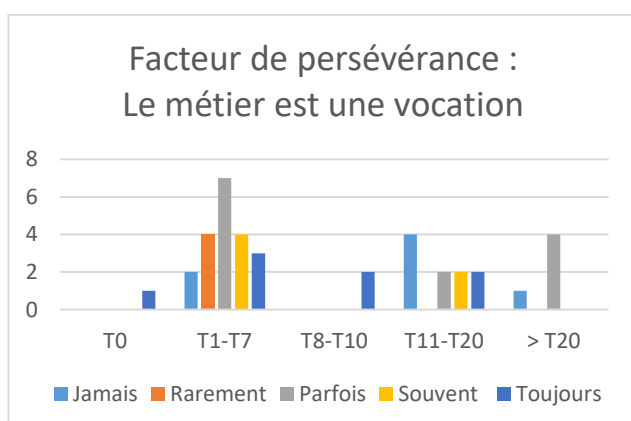
Figure 23 : Autres raisons de persévérance professionnelle - Les réponses à la question 21

#### 4.2.4.2 Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés

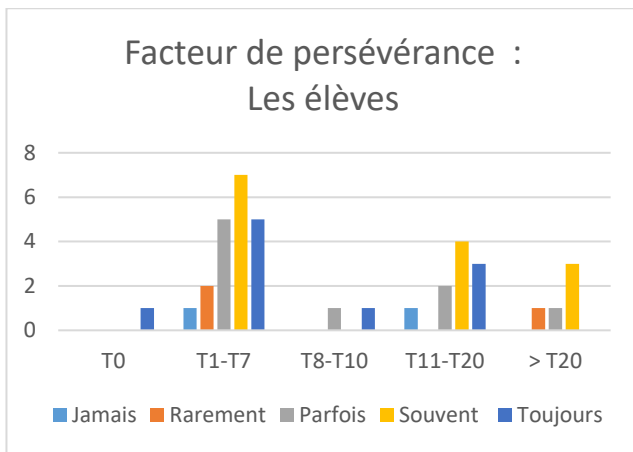
Sur les douze raisons proposées dans ce questionnaire, les réponses sont principalement hétérogènes car plus souvent reliées à la personnalité de l'enseignant et à son environnement professionnel plutôt qu'à son ancienneté (Figure 24).

Nous pouvons néanmoins souligner que l'entraide professionnelle et le soutien aux pairs étaient corrélés avec l'expérience professionnelle de l'enseignant. En effet, les enseignants chevronnés mettent « souvent » en avant l'entraide professionnelle ou le soutien des pairs comme facteur de rétention contrairement à leurs homologues plus jeunes. Chez les enseignants débutants, nous pointons que la vocation pour ce métier est plus marquée.

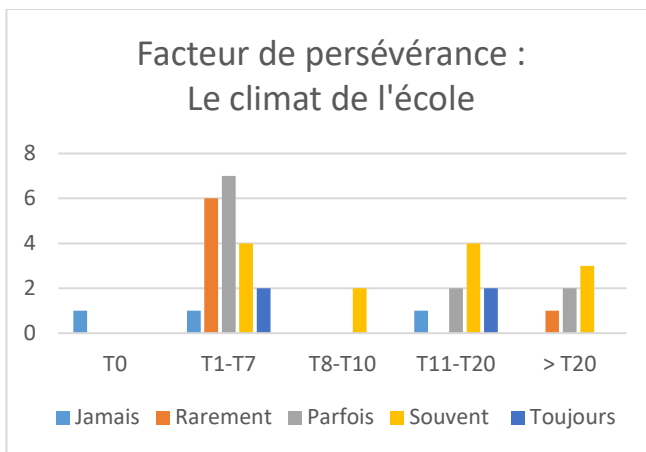
Les facteurs de protection plébiscités autant par les enseignants novices que les expérimentés sont les élèves et le climat de l'école. Ils sont pratiquement unanimes concernant la rémunération et la valorisation de leur métier : ces facteurs ne sont jamais évoqués comme facteur protectionniste de la démission.



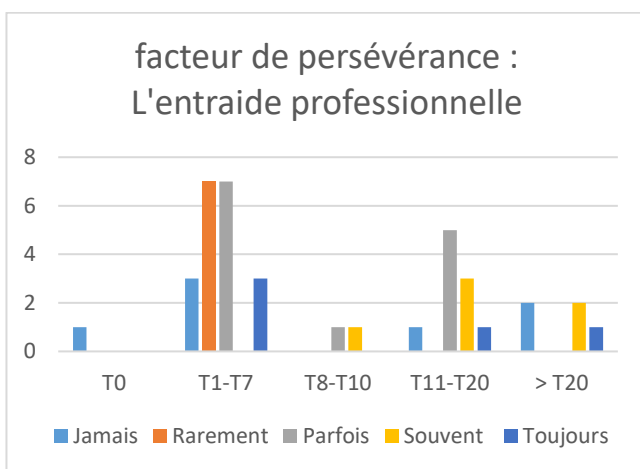
Il semble logique que ce critère soit un peu plus marqué chez les PE novices.



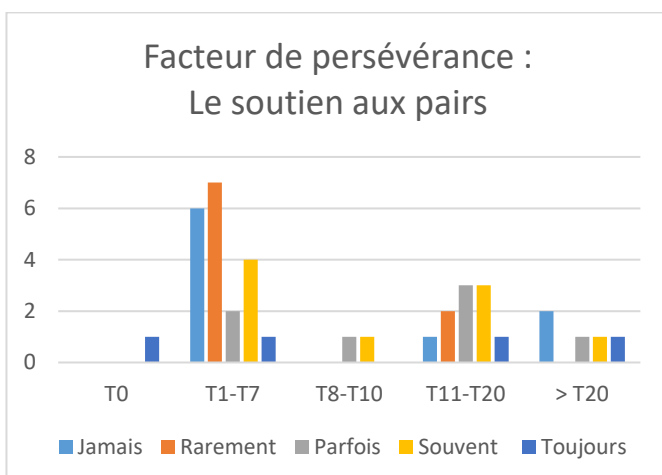
Les élèves sont souvent un motif de protection face au décrochage pour tous les enseignants.



Le climat de l'école, lui, est plus souvent un facteur de protection pour tous les enseignants.

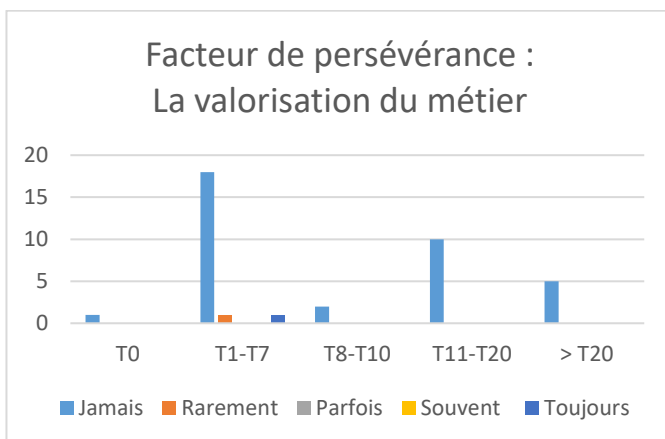
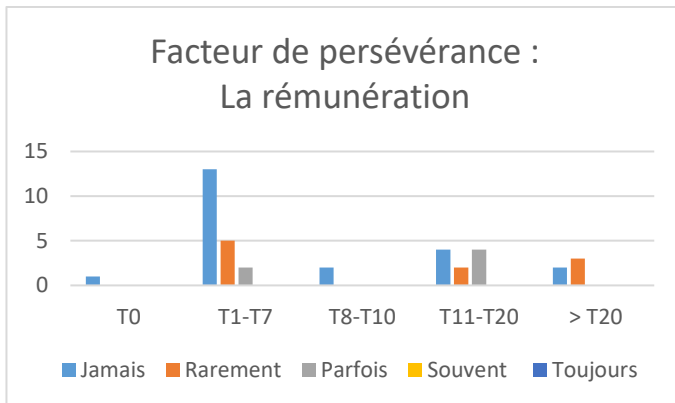
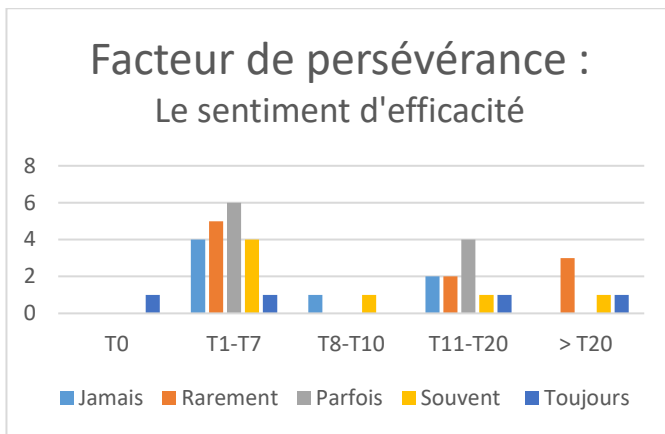


Ce facteur de protection est souvent mis en avant par les professeurs experts alors que les novices l'utilisent moins. Effectivement, le début de carrière se fait rarement au sein d'un même établissement.



Bien que les résultats ne soient pas probants, le soutien aux pairs n'est presque rarement voire jamais mis en avant pour les PE débutants alors que pour les enseignants expérimentés y compte davantage.





Peu importe le degré d'ancienneté les résultats récoltés sont hétérogènes et dépendent de paramètres personnels à l'enseignant.

Quel que soit l'enseignant ce facteur ne semble pas être considéré comme facteur de rétention.

Ce motif de persévérance n'est majoritairement pas sélectionné par les enseignants. Le métier de PE a été progressivement dévalorisé d'un parallèlement à une évolution sociétale.

Figure 24 : Les facteurs de persévérance

## 4.2.5 La qualité des relations intra et interpersonnelles

### 4.2.5.1 La présentation des résultats généraux

Quatre possibilités étaient proposées aux professeurs des écoles pour répondre à la question n°22 « La principale raison qui vous fait rester en poste est ... » : « votre entourage » ; « vos élèves » ; « vos collègues » et « autre ».

La raison principale évoquée par les enseignants est reliée pour 18 % à l'entourage proche et pour 37 % à une autre raison propre à l'enseignant comme la motivation, la résilience,

la passion pour le métier ... (Figure 25). L'ensemble de ces raisons rejoint la sphère personnelle et va au-delà des relations familiale et personnelle de l'enseignant.

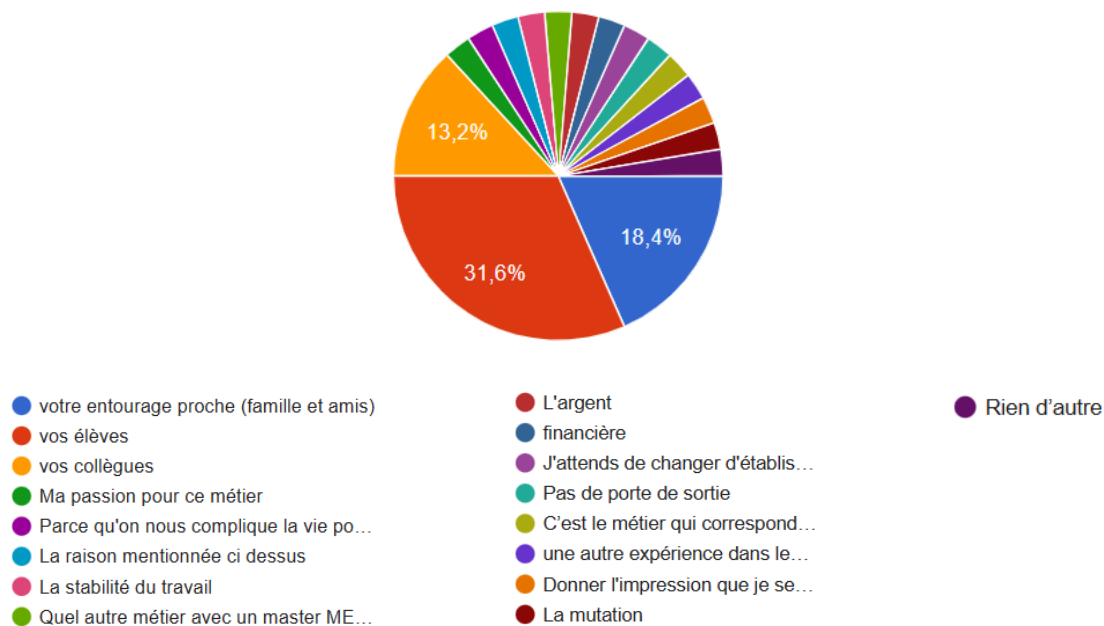


Figure 25 : La raison principale de la rétention professionnelle

Le questionnaire se poursuit en s'intéressant à l'évaluation des relations du professeur avec ses élèves. 97 % l'estiment « plutôt bonne » voire « tout à fait bonne ».

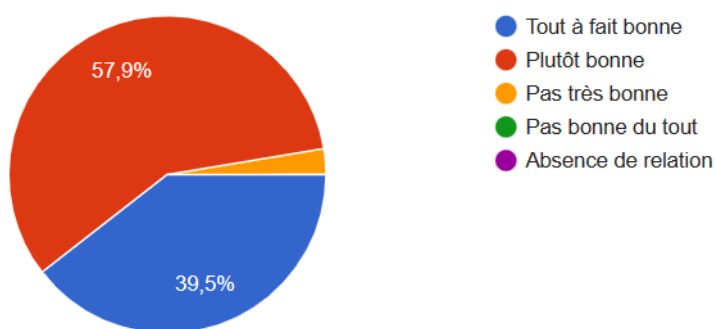


Figure 26 : La qualité des relations interpersonnelles (avec les élèves)

Les relations avec leurs collègues sont évaluées à 87 % « tout à fait bonne » et « plutôt bonne ».

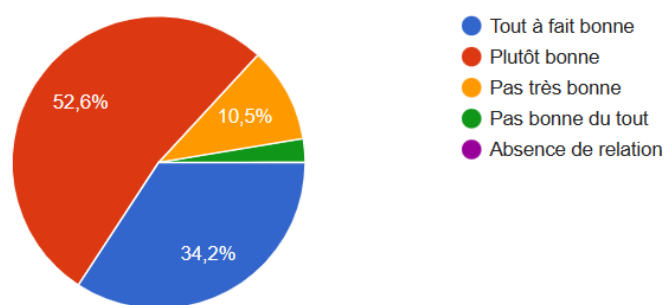


Figure 27 : La qualité des relations interpersonnelles (avec ses pairs)

Pour 47 % se sentent « complètement » ou « beaucoup » soutenus par leur entourage personnel.

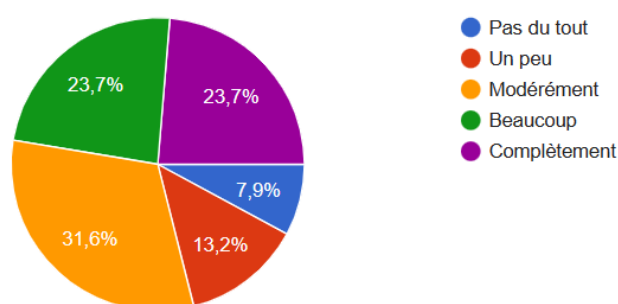


Figure 28 : La qualité des relations intrapersonnelles

#### 4.2.5.2 Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés

Tout d'abord, ces résultats sont à mettre au regard du degré d'ancienneté de l'enseignant (Figure 29). Les résultats montrent que l'item « autre » est majoritaire. Effectivement, comme pour la figure 25, les raisons « autres » évoquées se rattachent à la sphère personnelle de l'enseignant et sont donc à ajouter à l'entourage proche.

- Majoritairement les enseignants novices (T1-T7) plébiscitent comme facteur premier de rétention la sphère personnelle ;
- Les professeurs T11-T20, considèrent la sphère sociale et personnelle à égalité.
- Enfin, les enseignants chevronnés (>T20) privilégient la sphère sociale (60 %) par rapport à la sphère personnelle (40 %).

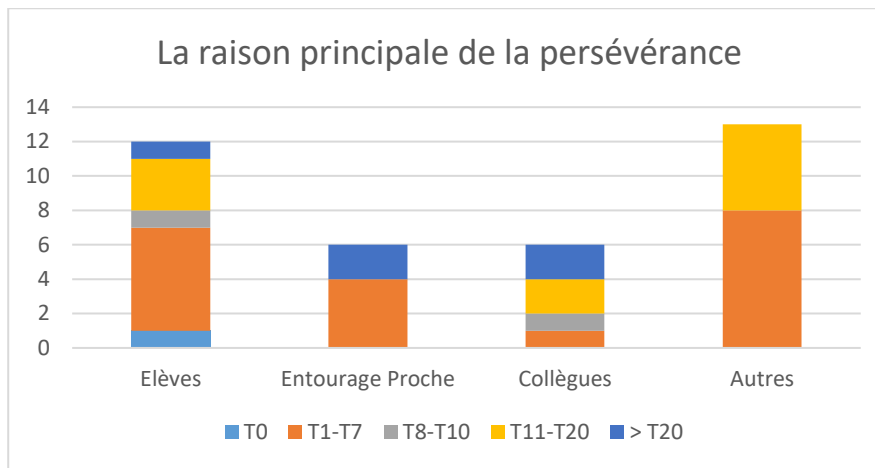
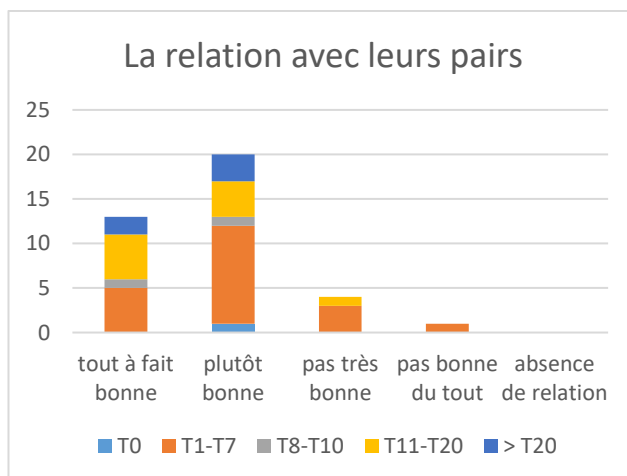
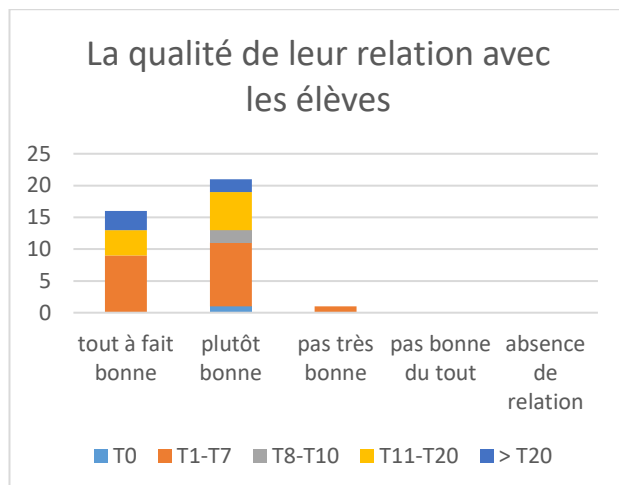


Figure 29 : La raison principale de persévérance chez les enseignants

Concernant, les relations professionnelles de l'enseignant, les résultats (Figure 30) montrent dans leur ensemble que la qualité de leurs relations interpersonnelles auprès de leurs pairs et de leurs élèves est plutôt bonne quelle que soit l'ancienneté de l'enseignant.



La qualité de leur relation aux élèves est bonne quelle que soit l'ancienneté des enseignants.

La grande majorité des enseignants s'accordent pour dire que leurs relations avec leurs collègues sont plutôt bonnes voir tout à fait bonnes.

Figure 30 : La qualité des relations interpersonnelles chez l'enseignant

## 4.2.6 La remédiation enseignante face au décrochage

Les enseignants agissent pour faire face au décrochage et envisagent des solutions pour y remédier.

### 4.2.6.1 Présentation des résultats généraux

Dans la figure 31, plus de la moitié (53%) n'ont pas souhaité évoluer au sein de l'institution pour remédier au décrochage professionnel.

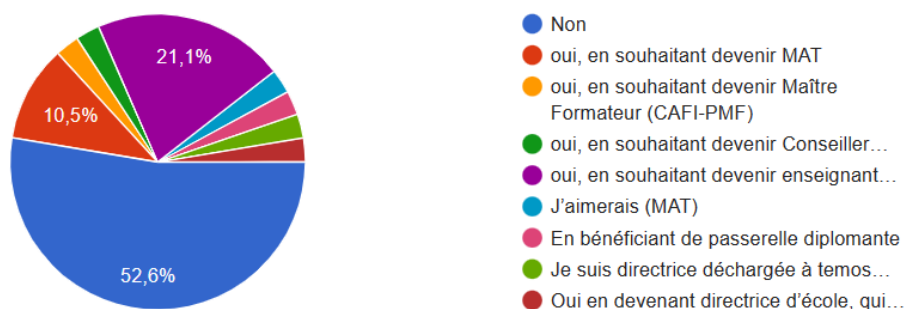


Figure 31 : Les évolutions de poste souhaitées

Majoritairement les enseignants sont d'accord ou « moyennement d'accord » (82 %) avec le fait que les facteurs de rétention sont plus importants que les facteurs de décrochage (Figure 32).

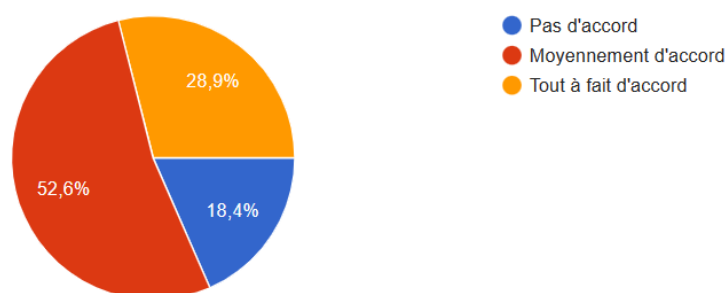


Figure 32 : Les facteurs de rétention sont-ils plus forts que les facteurs de décrochage ?

La question n°28 propose aux enseignants de se positionner sur des solutions pour prévenir le décrochage. La solution concernant la mise en place d'un réseau d'entraide montre des résultats hétérogènes. Alors que majoritairement, les enseignants sont en accord avec les quatre autres propositions (la formation initiale, la revalorisation du métier, allègement des tâches enseignantes et la prise de responsabilité progressive).

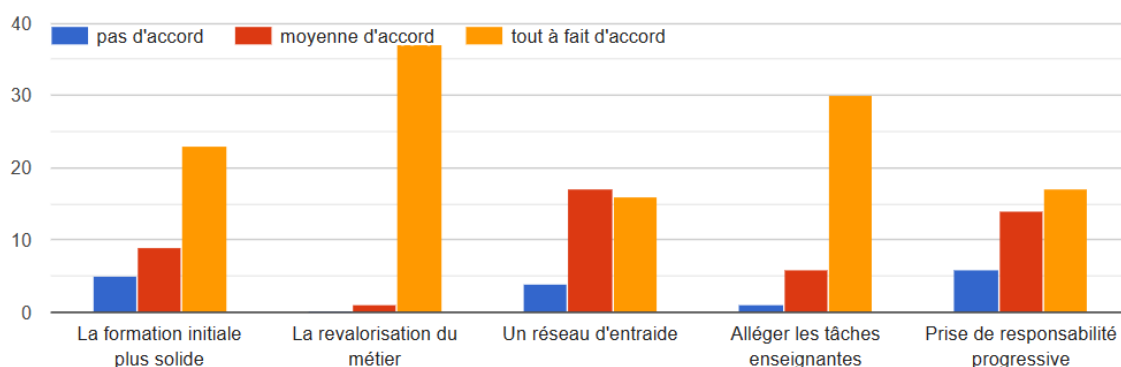


Figure 33 : Des solutions pour lutter contre le décrochage professionnel

La dernière question invite les enseignants à apporter des précisions sur d'autres solutions pour faire face au décrochage. Vingt professeurs ont souhaité s'exprimer à ce sujet. Leurs réponses sont présentées dans la figure 34.

Principalement, les enseignants souhaiteraient de meilleures conditions de travail avec une réorganisation de leur métier pour le bien-être des élèves.

1. Le salaire, l'arrêt du prof bashing
2. Au-delà de rendre la formation unitaire initiale plus solide, il faut absolument l'allonger. Il doit être mis en place, comme dans les autres pays européens, une licence d'enseignement du premier degré. La formation continue doit absolument être renforcée aussi. L'accent est beaucoup trop mis sur les mathématiques et le français. Nous avons besoin de formation en anglais, arts plastiques, musique... C'est particulièrement urgent pour nos collègues plus expérimentés qui ont commencé leur carrière sans que l'anglais ne soit enseigné et se sont retrouvés du jour au lendemain à devoir l'enseigner sans aucune compétence / formation. Nous avons besoin de formation sur l'accueil des élèves à besoins particuliers. Également, nous avons besoin de moyens matériels : matériel pédagogique, photocopies (N&B et couleur), fichiers pour les élèves. Il ne faut plus que ce soient les mairies qui attribuent le budget aux écoles. Les disparités qui en découlent sont bien trop importantes. Le budget de fonctionnement des écoles doit être nationalisé et géré par le ministère, pour créer de l'équité. Des moyens humains doivent également être attribués. Nous avons besoin de plus d'enseignants pour réduire l'effectif des classes. Cela suppose une revalorisation du salaire et des conditions de travail pour retrouver l'attractivité du métier. Nous avons besoin d'une AESH pour chaque élève notifié, à mi-temps minimum. Il faut cesser de mutualiser les AESH. Il faut donc revaloriser cette profession-là également. Nous avons besoin de vrais RASED, dans chaque école, de médecins scolaires, d'infirmières scolaires, de référents violence qui nous aident vraiment face aux élèves violents. Nous avons besoin de soutien de la hiérarchie face aux élèves et familles violentes. Il faudrait aussi réformer le temps scolaire. Les journées de classe sont trop longues et épuisantes pour tous, enseignants comme élèves. Il faut revoir les rythmes, raccourcir les vacances pour raccourcir les journées.
3. La rémunération encore et toujours...
4. Des classes moins chargées

5. Stage en alternance dans une entreprise : reprise des études tout en étant rémunérée, favoriser les passerelles diplômantes, rencontrer un conseiller d'orientation pour faire le point avec proposition d'un bilan de compétences, rédaction de CV et lettre de motivation
6. Ne pas prendre les brigades pour des pions, humaniser le métier, proposer des formations qui servent à quelque chose, ne pas refuser des jours d'observation lorsque nous souhaitons voir d'autres fonctionnements (UEMA par exemple) alors que je suis brigade
7. Vraie politique RH, l'écoute et le respect des enseignants par la hiérarchie, mettre les parents à leur place de parents afin de créer une vraie coéducation, faire confiance aux enseignants et éviter les injonctions infantilisantes, vraie protection des enseignants
8. Plus de moyens pour les élèves à besoin spécifiques (AESH) / classe avec moins d'élève
9. Plus de cohérence dans l'institution
10. Moins d'élèves, aide dans la classe, 1 journée off par période pour ranger/corriger/préparer la classe
11. Éduquer les parents à devenir parents / Arrêter l'inclusion à tout prix
12. Réduire le nombre d'élèves par classe - Limiter l'inclusion des parents dans l'école - Permettre des mutations plus facilement - Plus de moyens !
13. La reconnaissance
14. Augmenter considérablement le salaire quel que soit l'ancienneté
15. Qu'on revienne à du respect pour cette profession
16. Droit à la mutation et poste fixe rapidement.
17. MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL SANS AUCUN DOUTE ! Moins d'élèves par classe, deux niveaux maximums par classe (parfois 6,7,8 niveaux dans les classes uniques en milieu rural !), une meilleure prise en charge des élèves en difficultés (des AESH à temps plein pour accompagner chaque élève qui en a besoin), plus de budget de classe pour renouveler le matériel, s'adapter aux nouvelles pédagogies et s'alléger du travail chronophage de préparation/conception des outils pédagogique... Une redéfinition claire des missions des enseignants et des parents ! Une prise de position de l'institution, vis à vis des comportements des parents qui consomment l'école... etc.
18. Moins d'élèves par classe
19. Décloisonnements plus fréquents et plus de maîtres E et G (Rased)
20. Plus de temps alloué au travail en équipe

*Figure 34 : Autres solutions pour lutter contre le décrochage - Les réponses à la question 29*

#### *4.2.6.2 Analyse des résultats au regard du profil des enseignants interrogés*

Plus de la majorité des enseignants novices (Figure 35) n'ont pas envisagé d'évolution au sein de leur profession comme un quart des T11-T20 et la moitié des enseignants chevronnés (>T20). La première évolution souhaitée par l'ensemble des professeurs est de devenir enseignant spécialisé (CAPPEI). La fonction de MAT est choisie par seulement 15 % des T1-T7 et par 20 % des T11-T20.

Les enseignants n'ont peut-être pas connaissance des possibilités d'évolution. Ont-ils peur de reprendre des études tout en cumulant le travail quotidien ? Ne souhaitent-ils pas agir sur leur sphère personnelle ?

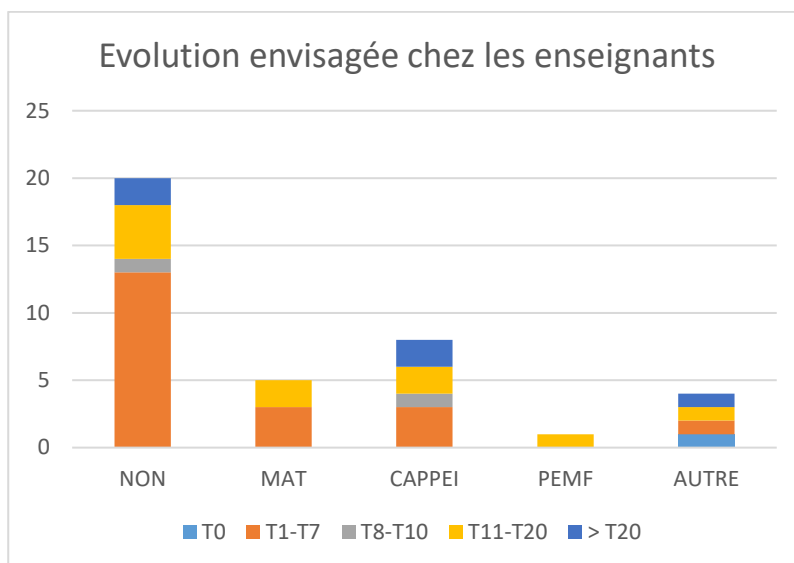


Figure 35 : L'évolution professionnelle des enseignants

Concernant l'importance des facteurs de persévérance face à ceux de décrochage, ceux qui sont tout à fait d'accord avec cette affirmation appartiennent à toutes les tranches d'ancienneté (T0 à >T20). Néanmoins, les enseignants novices ont un positionnement plus mitigé (65 %). Ils n'ont peut-être pas suffisamment d'expérience pour solliciter les ressources mises à leur disposition pour persévérer (Figure 36).

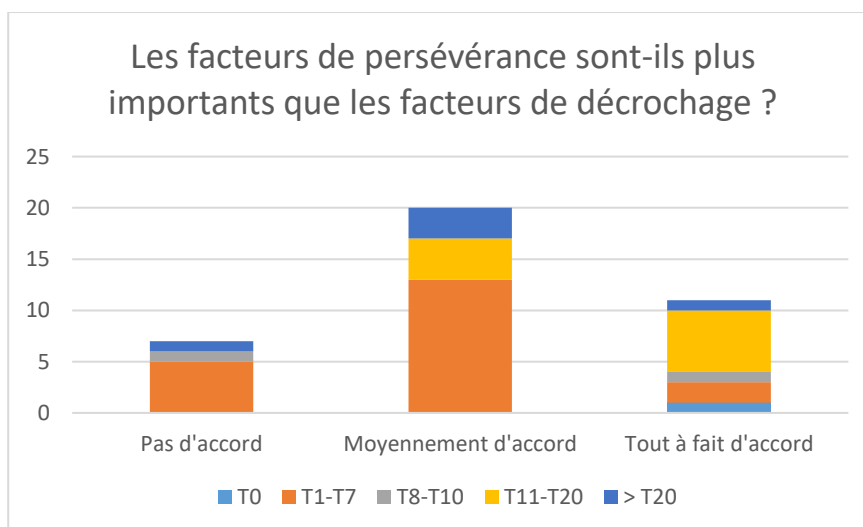
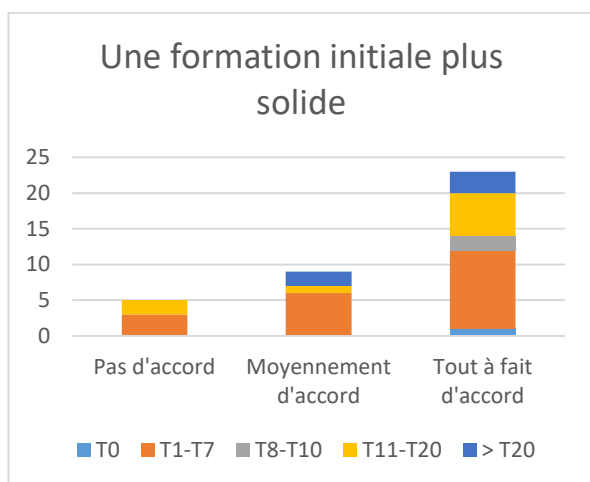


Figure 36 : Les facteurs de persévérance ont-ils contrebalancé les facteurs de décrochage ?

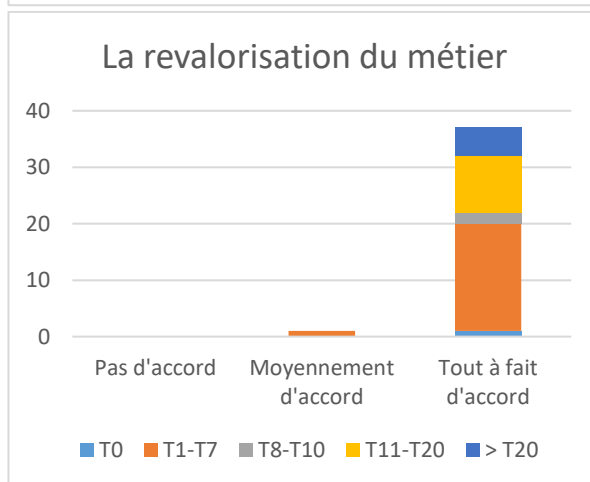


Des solutions plébiscitées (figure 37) par l'ensemble des enseignants, quelle que soit leur ancienneté, sont principalement une formation initiale plus solide, la revalorisation du métier et l'allégement des tâches enseignantes.

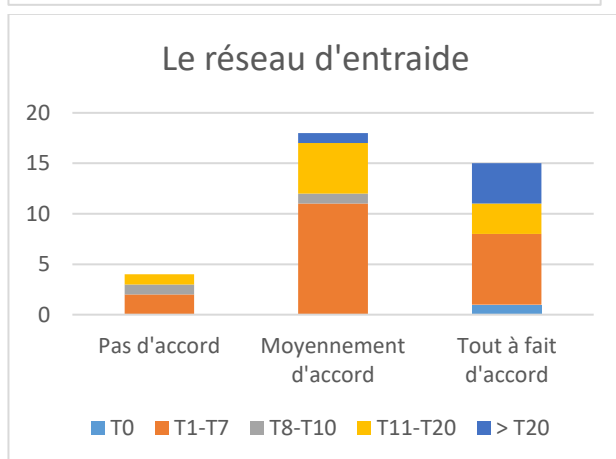
Les enseignants novices préféreraient la prise progressive du poste en début carrière afin d'être mieux préparés à la réalité du terrain. En revanche, ils ne sont pas totalement d'accord avec la solution de l'entraide car ils n'ont pas de poste fixe les dix premières années donc ils ne peuvent pas y recourir.



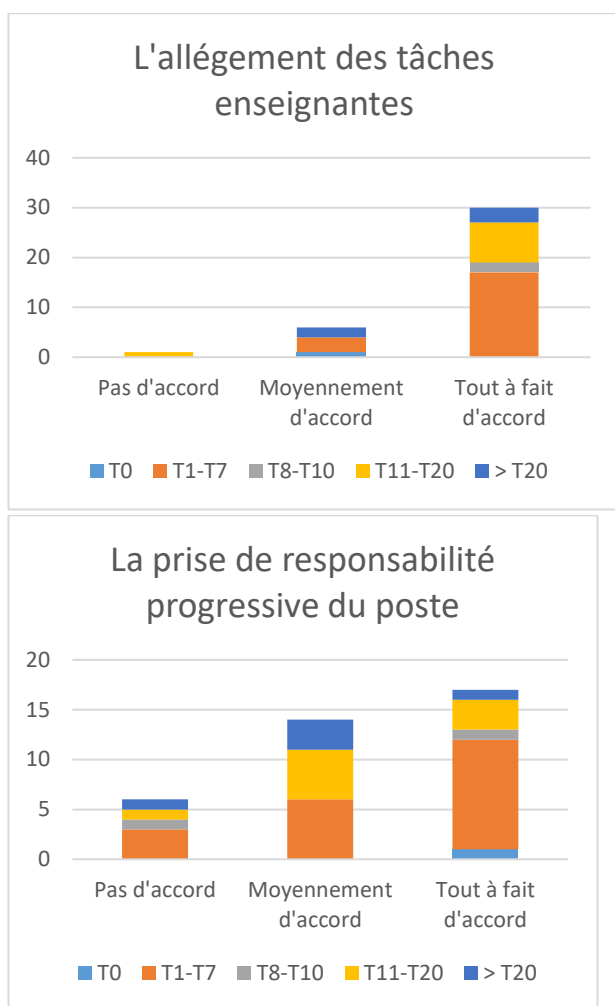
La majorité du corps enseignants s'accorde sur cette possibilité permettant de lutter contre le décrochage et essentiellement les enseignants novices.



Quelle que soit l'ancienneté des enseignants interrogés cette solution est considérée favorablement par tous.



Cette solution est majoritairement proposée par les enseignants chevronnés (>T20). Les enseignants novices T1-T7 et les T11-T20 sont plus mitigés car ils ont peut-être un accès au réseau d'entraide plus restreint.



L'allégement des tâches enseignantes est une solution souhaitée pour l'ensemble des enseignants quelle que soit leur ancienneté.

L'ensemble des enseignants est d'accord avec cette possibilité et principalement les enseignants novices.

Figure 37 : Des solutions pour lutter contre le décrochage

## 5 La discussion

Dans cette partie, nous allons présenter les limites de l'étude puis discuter les résultats obtenus au travers des trois hypothèses faites en amont de cette recherche.

### 5.1 Les limites de la recherche

#### 5.1.1 L'échantillon des enseignants

La recherche étant basée sur une analyse qualitative, l'échantillon des enseignants n'est pas totalement représentatif de la réalité. Néanmoins, trente-huit enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont répondu au questionnaire, ce qui est bien supérieur à l'attendu initial qui était d'une dizaine de participants.

Sur les trente-huit enseignants ayant répondu au questionnaire la majorité était néotitulaire (vingt enseignants sur trente-huit). L'idéal aurait été une répartition équitable entre

les degrés d'ancienneté des enseignants pour une interprétation plus juste des données récoltées. De plus, sur l'ensemble des enseignants, trente-six étaient des femmes ce qui peut créer également un biais aux résultats.

Par ailleurs, la subjectivité des réponses apportées par les enseignants est soumise à l'expérience personnelle et professionnelle de ces derniers, à la perception de leur satisfaction au travail, de leur qualité de vie et de leur santé mentale au moment où ils répondent à cette recherche.

### **5.1.2 La conception du questionnaire**

Le questionnaire se révèle peut-être trop dense avec vingt-neuf questions. Cependant pour comprendre les raisons de la persévérance chez l'enseignant, il fallait dans un premier temps s'intéresser à leur profil puis connaître les raisons du décrochage potentiel. Ensuite, il fallait comprendre leurs facteurs de rétention et compléter cette recherche en listant des solutions envisageables afin d'y faire face. Toutes ces informations devaient y figurer pour une analyse plus fine et plus représentative du sujet évoqué.

Par ailleurs, certaines questions ont été mal libellées. Effectivement, nous avons réduit la sphère personnelle de l'enseignant à l'entourage proche et familial en omettant les facteurs propres à sa personnalité comme dans la question n°22. Certes, les enseignants y ont fait référence dans l'item « autres » ce qui a permis de contourner partiellement ce biais.

En outre, dans la mise en œuvre de la méthode, cette recherche aurait pu être couplée avec des entretiens semi-directifs proposés à l'ensemble des participants afin de favoriser l'échange et permettre une approche moins impersonnelle.

### **5.1.3 L'interprétation des résultats**

L'utilisation des outils psychométriques permettant d'évaluer le degré d'accord ou d'intensité de l'interrogé a montré une limite. Ainsi, les questions fermées impliquant l'échelle de mesure de type Likert ou encore le modèle de l'échelle de fréquence (Bolan, 2015) ne comportaient que trois réponses possibles telles que pas d'accord, moyennement d'accord, tout à fait d'accord ou cinq réponses comme jamais, rarement, parfois, souvent, toujours.

Dans ce cas de figure, les répondants avaient la possibilité de choisir une réponse centrale dite « neutre ». Pour notre analyse, nous avons rapproché cet item à la réponse majoritaire. Cela concerne dans notre étude les questions n°12, 14, 17 (3 items sur 8), 19, 20 (4 items sur 12), 25, 27 et 28 (2 items sur 5).

En entretien semi-directif, les réponses à ces questions auraient été plus tranchées car le questionnaire aurait été plus libre de préciser son propos en faisant fi de la désirabilité sociale comme le souligne Paulhus (2012).

## **5.2 Retour sur les hypothèses**

L'objectif de cette étude était de montrer l'impact des facteurs de persévérance face à un potentiel décrochage de l'enseignant.

### **5.2.1 L'importance des facteurs de persévérance face à ceux du décrochage**

A travers le questionnaire, nous avons souhaité rechercher les facteurs de décrochage et ceux de rétention comme précédemment décrits dans d'autres études. Ainsi, les enseignants ont dû se remémorer un événement marquant (Savaya et al. 2011) les ayant amenés à se questionner sur leur futur professionnel (Leclerc et al., 2010 ; Butterfield et al., 2005). Puis ils ont pu s'exprimer sur les facteurs de persévérance et leur pouvoir d'agir (Preskill, 1996).

Sur l'ensemble des enseignants interrogés, 50 % ont pensé démissionner au moins une fois au cours de leur carrière et 55 % en début. Ils imputent cela principalement à leurs conditions de travail. L'étude a démontré que 34 % des professeurs estiment que leur qualité de vie au travail est mauvaise et très mauvaise pour 24 %. Ils évoquent la reconnaissance professionnelle, les conditions de travail et surtout la rémunération comme facteurs péjoratifs. Pour remédier à cela, ils utilisent donc leur pouvoir d'agir tel que cités par Maury et Hedjerassi (2020) pour pallier le décrochage professionnel. Ils sont unanimes pour dire que leur envie de démissionner n'a pas impacté leurs élèves ce qui montre leur conscience professionnelle. Ils ont trouvé des raisons de persévérer, comme pour les enseignants chevronnés à travers l'entraide professionnelle et pour les novices l'attrait du métier d'enseignant.

Notre hypothèse de départ était la suivante : Les enseignants restent en poste car les facteurs de persévérance sont plus impactants que les facteurs de décrochage. Cette hypothèse

est validée d'après les recherches menées et les réponses données. En effet, une grande majorité des enseignants étaient d'accord à 82 % (moyennement ou tout à fait d'accord) sur le principe que les facteurs de persévérance, qui les ont maintenus en poste, étaient plus importants que les facteurs de décrochage. Cette conclusion corrobore celle des chercheurs Karsenti et al. (2013) qui ont mis en évidence qu'un enseignant qui accumulerait plusieurs facteurs de décrochage ne démissionnerait pas forcément si les facteurs de persévérance se révèlent plus importants d'un point de vue qualitatif et quantitatif.

## **5.2.2 Les facteurs de protection**

Ces facteurs de persévérance sont nombreux et ils ne revêtent pas la même importance et le degré d'intensité en fonction de l'ancienneté et de l'expérience personnelle de l'enseignant. Dans un premier temps, nous nous sommes interrogés sur les facteurs les plus prépondérants pour les enseignants (Hypothèse n°2) et dans un second temps si ces facteurs primordiaux répondaient à une logique de classement, de hiérarchisation entre eux (Hypothèse n°3).

### *5.2.2.1 Les facteurs prépondérants*

Notre seconde hypothèse était la suivante : les principales raisons évoquées comme facteur d'évitement du décrochage proviennent soit de la sphère personnelle de l'enseignant (efficacité et motivation) soit de la sphère sociale (relation aux pairs et aux élèves). Les recherches menées permettent de l'affirmer avec les résultats obtenus auprès des enseignants. Ces résultats viennent confirmer la recherche et par conséquent valider l'hypothèse faite.

Effectivement, les réponses recueillies mettent en avant des facteurs de rétention liés à ces deux sphères (sociale et personnelle). Les questions s'y rapportant sont les questions n°12,13,14,15, 17 (4 items), 20 (5 items), 21, 22, 25 et 26 qui se rattachent à la sphère personnelle et au ressenti personnel de l'enseignant. Les questions n°17 (4 items), 18, 19, 20 (7 items), 21, 22, 23 et 24 correspondent à la sphère sociale de l'enseignant.

A la suite de ces questionnements, les facteurs de persévérance prépondérants trouvés concernent :

- En relation avec la sphère personnelle : la vocation du métier d'enseignant (39 %), le sentiment d'efficacité personnelle (55% l'évoquent toujours, souvent et parfois) et leur entourage proche ;

- En relation avec la sphère sociale : les élèves (42 %), le climat de l'école (45 %) et dans une moindre proportion l'entraide professionnelle et le soutien des pairs.

Nous pouvons également préciser que nos résultats montrent que les facteurs de la sphère sociale n'ont pas tous la même importance en fonction de l'ancienneté de l'enseignant comme l'entraide professionnelle et le soutien des pairs qui ont un impact plus fort chez les enseignants expérimentés que chez les enseignants novices. Effectivement, 80 % des enseignants chevronnés (>T20) comptent sur l'entraide professionnelle pour pallier le décrochage contre pour 35 % chez les enseignants novices.

Notre étude vient donc confirmer les recherches de Lebel et al. (2012) qui ont défini les facteurs les plus représentatifs de la persévérance chez les enseignants qu'ils soient novices ou expérimentés : ils étaient multifactoriels soit internes liés à la sphère personnelle soit externes liés à la sphère sociale de l'enseignant.

#### *5.2.2.2 La hiérarchisation des facteurs primordiaux*

La dernière hypothèse de notre étude était la suivante : la sphère personnelle semble être le facteur de protection prioritairement évoqué par les enseignants. D'après les résultats obtenus cette hypothèse est également validée.

La question n°22 demandait aux enseignants de sélectionner la raison principale de la persévérance. La raison évoquée par les enseignants est reliée à la sphère personnelle à 55 % : l'entourage proche, la passion pour ce métier, la motivation, la résilience et autres raisons personnelles. Ce sont les enseignants novices (T1-T7) qui plébiscitent majoritairement ce facteur en premier. Les enseignants (T11-T20) considèrent la sphère sociale et personnelle à égalité et enfin les enseignants chevronnés (>T20) privilégient la sphère sociale. Globalement, ce sont bien des raisons liées à la sphère personnelle qui prédominent.

Dans la littérature, Lebel et al. (2012) précisent que quelle que soit l'ancienneté de l'enseignant les facteurs primordiaux pour lutter contre le décrochage font partie de la sphère personnelle de l'enseignant. Le chercheur Seligman (2002) expose que les personnes dont les compétences personnelles seraient plus développées auraient plus d'opportunités de développer leur pouvoir d'agir et donc de faire face au décrochage.

Pour conclure, les facteurs de persévérance sont prépondérants pour pallier le décrochage comme le souligne la recherche et ils sont confirmés par nos résultats. Il semble

que les enseignants interrogés ont une sphère personnelle suffisamment développée justifiant qu'ils puissent d'avantage utiliser leur pouvoir d'agir sur et contre les facteurs de décrochage.

# Conclusion

## Les perspectives professionnelles et personnelles

Notre étude s'intéressait aux motifs qui ont poussé les enseignants à envisager une démission et en même temps aux raisons qui les font rester en poste malgré ce désir de retrait de la profession enseignante.

A travers la littérature, nous nous sommes aperçus que ce phénomène était complexe et interagissait avec la santé mentale de l'enseignant. Cette étude nous a permis de mieux comprendre les mécanismes de la satisfaction au travail des enseignants dans le but d'en améliorer la qualité de vie et de pouvoir réussir à concilier vie professionnelle et personnelle. Elle va également nous servir à appréhender plus sereinement notre futur métier en étant préparés à la réalité du terrain. En tant que futurs professeurs, nous retiendrons le pouvoir d'agir sur notre environnement, par le biais de notre sphère personnelle et la possibilité de trouver l'équilibre nécessaire pour perdurer sereinement au sein de l'institution.

Grâce à cette étude, en interrogeant des enseignants, en s'intéressant à leur pratique professionnelle, aux tâches qui leur incombent, à leur satisfaction professionnelle et aux raisons qui les poussent à envisager de démissionner parfois, nous avons pu trouver des pistes de remédiations, envisager des stratégies et d'éventuelles actions pour leur venir en aide. Les enseignants plébiscitent, quelle que soit leur ancienneté, une formation initiale plus solide, la revalorisation du métier et l'allègement des tâches enseignantes. Les novices, quant à eux, rajoutent une prise en poste progressive. Ces facteurs dépendent essentiellement des pouvoirs publics. Plus il y aura de recherches et d'études sur le bien-être des enseignants et leurs conditions de travail plus l'impact sera important. Une piste d'amélioration pourrait être une immersion professionnelle accompagnée plus importante lors de la formation initiale. Une deuxième possibilité pourrait être de ralentir les changements récurrents des programmes pour alléger les tâches enseignantes. Notre étude a démontré que les enseignants sollicitaient déjà beaucoup leur sphère personnelle pour pallier le décrochage ce qui implique que les solutions devraient venir de l'extérieur.

Dans l'éventualité d'une prochaine étude, il faudrait affiner cette recherche par des entretiens semi-directifs avec les enseignants afin de prévenir le décrochage silencieux qui n'a pas pu être exprimé ici. Il serait intéressant également de croiser les recherches sur la santé



mentale des enseignants et le risque de décrochage visible. L'idéal serait de se concentrer sur les remédiations possibles, le pouvoir d'agir lorsque le décrochage est installé et surtout agir en amont du décrochage, mettre en place un système où le professeur serait davantage soutenu et accompagné essentiellement les premières années.

## Bibliographie

- Alava, S. (2016). *L'enseignant face à la difficulté de la classe : Capacité à agir et décrochage enseignant*. Questions Vives, Questions vives, 2016.
- Amathieu, J. & Chaliès, S. (2014). *Satisfaction professionnelle, formation et santé au travail des enseignants*. Carrefours de l'éducation, 38, 211-238. <https://doi.org/10.3917/cdle.038.0211>
- Anact (2014), *10 questions sur... la qualité de vie au travail*, Éditions de l'Anact.
- Bergunat, L. (2014). « Enseignants », in Zawieja Ph., Guarnieri F., *Dictionnaire des risques psychosociaux* (pp.254-257). Paris, Le seuil.
- Bisseret, A., Sebillotte, S., & Falzon, P. (1999). Chapitre 10. *Techniques pratiques pour l'étude des activités expertes* (Collection Travail). Toulouse (France) : Octarès éd.
- Bonnin, M. (2021,01 octobre). *Le nombre de démissions d'enseignants a triplé en 10 ans : « C'était trop difficile psychologiquement »*. France info. Récupéré de [https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-choix-franceinfo/le-nombre-de-demissions-denseignants-a-triple-en-10-ans-c-etait-trop-difficile-psychologiquement\\_4774265.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-choix-franceinfo/le-nombre-de-demissions-denseignants-a-triple-en-10-ans-c-etait-trop-difficile-psychologiquement_4774265.html), consulté le 22/10/2021
- Boulan, H. (2015). Chapitre 4. Les types de questions. Dans : H. Boulan, *Le questionnaire d'enquête : Les clés d'une étude marketing ou d'opinion réussie* (pp. 91-171). Paris : Dunod.
- Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). *Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research*. Review of Educational Research, 78, 367–409.
- Castel, D. (2016). *Satisfaction au travail*. In *Psychologie du Travail et des Organisations* (pp. 379-382). Dunod.
- Charpentier, A., Longhi, L., & Raffaëlli, C. (2018). "*Satisfaction professionnelle et bien-être des professeurs des écoles : résultats de l'enquête Talis 2018*", Note d'Information, n° 21.34, DEPP.
- Curie, E. (1938). *Madame Curie (Leurs figures)*. Gallimard.
- Deslauriers, J.-M., Deslauriers, J.-P. & LaFerrière-Simard, M. (2017). *La méthode de l'incident critique et la recherche sur les pratiques des intervenants sociaux*. Recherches qualitatives, 36(1), 94–112.

- Desmeules, A. et Hamel, C. (2017). *Les motifs évoqués par les enseignants débutants pour expliquer leur envie de quitter le métier et les implications pour soutenir leur persévérance*. *Formation et profession*, 25(3), 18-35.
  
- *Enquête Qualité de vie des enseignants – Principaux résultats descriptifs*. Billaudeau N, Gilbert F, LapieLegouis P, Vercambre-Jacquot MN, 2014
  
- Feuillet, P., & Prouteau, D. (2020). De l'entrée à la sortie de l'éducation nationale. *Education Et Formations*, (101), Education et formations, 2020 (101). <https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/doc/SYRACUSE/47122/education-formationen-les-enseignants-panorama-carrieres-et-representations-du-metier-chap-5-de-l-ent?lg=fr-FR>, consulté le 08/11/2022.
  
- Faurie, I. (2016). Santé au travail. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (pp. 375-379). Paris : Dunod. <https://doi-org.docelec.u-bordeaux.fr/10.3917/dunod.valle.2016.01.0375>
  
- Goleman, D. (1998). *L'intelligence émotionnelle 2 : cultiver ses émotions pour s'épanouir dans son travail*. Paris : Éditions Robert Laffont.
  
- Gonzales, P. (1995). Factors that influence teacher attrition. Alexandria, VA: National Association of State Directors of Special Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED389127).
  
- Guarino, C., Santibanez, L., & Daley, G. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173–208.
  
- Haute Autorité de Santé. *Évaluation des technologies de santé à la HAS : place de la qualité de vie*. (s. d.) [https://www.has-sante.fr/jcms/c\\_2883073/fr/evaluation-des-technologies-de-sante-a-la-has-place-de-la-qualite-de-vie](https://www.has-sante.fr/jcms/c_2883073/fr/evaluation-des-technologies-de-sante-a-la-has-place-de-la-qualite-de-vie)
  
- Karsenti, T., Collin, S., & Dumouchel, G. (2013). Le décrochage enseignant : état des connaissances. *Revue internationale de l'éducation*, 59 (5), 549-568.
  
- Kirsch, R. (2006). *L'abandon volontaire de la carrière chez des enseignants débutants du primaire et du secondaire au Québec*. Mémoire de maîtrise non publié, Université de Montréal, Montréal, QC, Canada.

- Lantheaume, C., Hérou, F., & Hérou, Christophe. (2008). *La souffrance des enseignants une sociologie pragmatique du travail enseignant* (Education et société). Paris (France) : Presses universitaires de France.
- Lebel, C., Bélair, L., & Goyette, N. (2012). *Accompagnement et reconnaissance professionnelle au service de la persévérance des stagiaires en difficultés*. Recherches & éducations, 55-68.
- L'incident critique. (s. d.). Competentia.be. Consulté le 12 novembre 2022, à l'adresse <https://www.competentia.be/outils/lincident-critique>
- Leclerc, C., Bourassa, B., & Filteau, O. (2010). *Utilisation de la méthode des incidents critiques dans une perspective d'explicitation, d'analyse critique et de transformations professionnelles*. Éducation et francophonie, XXXVIII (1), 11-32.
- Lhommeau, B. & Michel, C. (2018). *Changer de métier. Quelles personnes et quels emplois sont concernés ?* DARES Analyses, n° 49.
- Macdonald, D. (1999). *Teacher attrition: A review of literature*. Teaching and Teacher Education, 15(8), 835–848.
- Maury, Y. & Hedjerassi, N. (2020). *Empowerment, pouvoir d'agir en éducation : À la croisée entre théorie(s), discours et pratique(s)*. Spirale - Revue de recherches en éducation, 66, 3-13. <https://doi-org.docelec.u-bordeaux.fr/10.3917/spir.066.0003>
- MGEN pour la Santé Publique, Le Réseau Education et Solidarité, Magnard, L., Rimaud, G., & Vercambre-Jacquot, M. N. (2021). Baromètre international de la santé et du bien-être du 23 personnel de l'éducation. <https://www.educationsolidarite.org/wp-content/uploads/2021/11/RES-FESP-Barometre-Rapport-France-2021.pdf>
- Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse. *Satisfaction professionnelle et bien-être des professeurs des écoles : résultats de l'enquête Talis 2018*. (s. d.). <https://www.education.gouv.fr/satisfaction-professionnelle-et-bien-etre-des-professeurs-des-ecoles-resultats-de-l-enquete-talis-325469>
- Radé É., (2022). "Premiers résultats du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale exerçant en établissement scolaire", *Note d'Information*, n° 22.31, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-31>

- Rascle, N. et Bergugnat, L. (2016). Qualité de vie des enseignants en relation avec celle des élèves : revue de question, recommandations. Rapport commandé par le Cnesco. <https://www.cnesco.fr/fr/qualite-de-vie-a-lecole/>
- Romano, M. (2008). Successes and struggle of the beginning teacher: Widening the sample. *The Educational Forum*, 72(1), 63–78.
- Safourcade, S., & Alava, S. (2009). S’auto évaluer pour agir : Rôle du sentiment d’efficacité personnelle dans les pratiques d’enseignement. *Questions Vives*, 109-123.
- Scheopner, A. (2010). Irreconcilable differences: Teacher attrition in public and catholic schools. *Educational Research Review*, 5(3), 261–277.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2001), *Positive Psychology : an Introduction*, in *American Psychologist*, 55, p. 5-14.
- Zacharyas, C., & Brunet, L. (2011). Mieux saisir la résilience chez les enseignants : étude longitudinale d’un processus non linéaire. *Développement Humain, Handicap et Changement Social*, 19(1), 199.
- Zavidovique, L., Gilbert, F., & Vercambre-Jacquot, M. (2018). Bien-être au travail et qualité de vie des enseignants : Quelles différences selon l’ancienneté ? *Archives Des Maladies Professionnelles Et De L'environnement*, 79(2), 105-119.

## Table des illustrations

Figure 1 : Les déterminants de la qualité de vie au travail .....	13
Figure 2 : Le genre des professeurs des écoles ayant répondu au questionnaire.....	29
Figure 3 : L'âge des enseignants questionnés.....	30
Figure 4 : Leur niveau de qualification la plus élevée .....	30
Figure 5 : La formation suivie par les professeurs des écoles.....	30
Figure 6 : Le niveau d'ancienneté du PE .....	30
Figure 7 : Type de poste occupé pour l'année 2022-2023.....	31
Figure 8 : La situation professionnelle des PE.....	31
<i>Figure 9 : Type d'établissement dans lequel évolue le PE .....</i>	<i>31</i>
Figure 10 : Le secteur professionnel dans lequel exerce le PE .....	31
Figure 11 : Les différents niveaux de classe .....	32
Figure 12 : Le milieu d'exercice du métier de PE .....	32
Figure 13 : Satisfaction de leur choix professionnel .....	33
Figure 14 : La perception de la QVT .....	33
Figure 15 : Concilier vie professionnelle et personnelle .....	33
Figure 16 : La qualité de vie des enseignants.....	34
Figure 17 : Les professeurs ont-ils songé à démissionner ?.....	35
Figure 18 : A quel moment de leur carrière les professeurs ont songé à démissionner ? .....	35
Figure 19 : Autres raisons du décrochage – Les réponses à la question 18.....	39
Figure 20 : Impact sur le bien-être des élèves .....	39
Figure 21 : Quels enseignants ont songé démissionner et à quel moment ?.....	40
Figure 22 : Les raisons du décrochage professionnel .....	42
Figure 23 : Autres raisons de persévérance professionnelle - Les réponses à la question 21 ...	46
Figure 24 : Les facteurs de persévérance .....	48
Figure 25 : La raison principale de la rétention professionnelle.....	49
Figure 26 : La qualité des relations interpersonnelles (avec les élèves).....	49
Figure 27 : La qualité des relations interpersonnelles (avec ses pairs) .....	50
Figure 28 : La qualité des relations intrapersonnelles .....	50
Figure 29 : La raison principale de persévérance chez les enseignants.....	51
Figure 30 : La qualité des relations interpersonnelles chez l'enseignant .....	51
Figure 31 : Les évolutions de poste souhaitées .....	52

Figure 32 : Les facteurs de rétention sont-ils plus forts que les facteurs de décrochage ? .....	52
Figure 33 : Des solutions pour lutter contre le décrochage professionnel.....	53
Figure 34 : Autres solutions pour lutter contre le décrochage - Les réponses à la question 29	54
Figure 35 : L'évolution professionnelle des enseignants .....	55
Figure 36 : Les facteurs de persévérance ont-ils contrebalancé les facteurs de décrochage ? .	55
Figure 37 : Des solutions pour lutter contre le décrochage.....	57

# Annexes

Annexe 1 : Questionnaire Google Forms

Annexe 2 : Présentation des résultats des facteurs de décrochage

Annexe 3 : Présentation des résultats des facteurs de persévérance

Annexe 4 : Tableau des résultats du questionnaire



# Annexe 1 : Questionnaire Google Forms

LIEN :

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfgASHJggWad16ARqmIVx4P1RnCdpVpdZzkZNgzO6TZj\\_kx0w/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfgASHJggWad16ARqmIVx4P1RnCdpVpdZzkZNgzO6TZj_kx0w/viewform?usp=sf_link)

## Questionnaire s'adressant aux professeurs des écoles du 1er degré

### PAGE 1

Bonjour,

Je m'appelle Marie-Lou Didry, je suis étudiante en master 2 MEEF 1er degré à l'INSPE de Bordeaux. Dans le cadre de mon mémoire, je m'intéresse à l'expérience professionnelle des enseignants.

Je recherche des professeurs des écoles du premier degré qu'ils soient débutants, en poste ou en fin de carrière pour m'aider dans ce travail de mémoire.

Si vous acceptez de participer à ce projet, je vous invite à répondre à ce questionnaire.

Bien évidemment, l'anonymat vous est garanti dans le cadre de l'obligation d'intégrité scientifique de la recherche. C'est la raison pour laquelle ce questionnaire ne sera utilisé que dans le cadre de mon mémoire.

En vous remerciant par avance, de l'intérêt que vous porterez à ma demande.

Vous pouvez me contacter par téléphone au 06.83.37.53.12 ou par courriel : [marie-lou.didry@etu.u-bordeaux.fr](mailto:marie-lou.didry@etu.u-bordeaux.fr)

Le temps pour remplir l'ensemble du questionnaire est estimé à 15 minutes environ.

Pour rappel, ce questionnaire est anonyme.

### PAGE 2

#### Votre profil

1. Vous êtes ...\*

une femme  
un homme

2. Quel âge avez-vous ? \*

moins de 25 ans  
25-30 ans  
31-40 ans  
41 - 50 ans  
plus de 50 ans

3. Quel est votre niveau de qualification la plus élevée ? \*

Master (niveau 7)  
Licence (niveau 6)  
Autre

4. Pour exercer le métier de professeur des écoles avez-vous :

fait une reconversion professionnelle (activités professionnelles dans le privé)  
suivie la formation initiale (dite voie royale du BAC jusqu'au concours CRPE)  
Autre :

5. Quelle est votre année d'ancienneté ? \*

T0  
T1 à T7  
T8 à T10  
T11 à T20  
> à T20

6. Votre situation professionnelle \*

Contractuel  
Titulaire (concours CRPE)  
Autre

7. Type de poste occupé cette année \*

Titulaire à plein temps  
TR  
TR-bis  
TRS  
Temps partiel

8. Actuellement, dans quelle classe êtes-vous ? (Plusieurs cases peuvent être cochées pour les doubles ou triple niveaux) \*

Petite section  
Moyenne section  
Grande Section  
CP  
CE1  
CE2  
CM1  
CM2  
Autre

**PAGE 3**

**Votre environnement professionnel**

9. Dans quel milieu professionnel évoluez-vous ? \*

Milieu urbain  
Milieu rural  
Autre :

10. Dans quel secteur professionnel exercez-vous ? \*

Dans le public  
Dans le privé  
Autre :

11. Dans quel type d'établissement travaillez-vous ? \*

Maternelle  
Elémentaire  
Groupe scolaire  
REP  
REP+  
RASED  
Établissements spécialisés (IME, ITEP, IEM)  
Autre :

#### PAGE 4

#### Informations sur votre activité professionnelle ...

12. Etes-vous satisfait de votre choix professionnel ? \*

Pas d'accord  
Moyennement d'accord  
Tout à fait d'accord

13. Comment trouvez-vous votre qualité de vie au travail ?

Très mauvaise  
Mauvaise  
Ni bonne ni mauvaise  
Bonne  
Très bonne

14. Avez-vous réussi à concilier vie professionnelle et vie personnelle ? \*

Pas d'accord  
Moyennement d'accord  
Tout à fait d'accord

15. Avez-vous songé à quitter la profession d'enseignant ? \*

jamais  
rarement  
parfois  
souvent

#### PAGE 5

#### Quelles sont vos motivations ?

16. A quel moment de votre carrière avez-vous pensé à démissionner ?

début de carrière  
milieu de carrière  
fin de carrière

17. Pour quelles raisons ? \*

Jamais / rarement / parfois / souvent / toujours

La reconnaissance professionnelle  
Les conditions de travail  
La résignation  
La relation avec les collègues  
La relation avec les parents d'élèves  
Le climat de classe  
La rémunération  
Causes personnelles

18. Si une ou plusieurs raisons ne sont pas évoquées précédemment, pouvez-vous la ou les citer :

Durant cette période de doute ...

19. Pensez-vous que cela a impacté les élèves ?

Pas d'accord  
Moyennement d'accord  
Tout à fait d'accord

## PAGE 6

A l'inverse, quelles sont les raisons qui vous ont fait rester dans la profession ?

20. Les raisons de cette persévérance professionnelle sont : \*

Jamais / rarement / parfois / souvent / toujours

Enseigner est une vocation  
Les élèves  
Le climat de classe favorable  
Le climat de l'école (ambiance générale, emplacement géographique))  
L'entraide cercle familial et personnel  
L'entraide cercle professionnel  
L'implication parentale  
Les formations continues  
Le soutien des pairs  
Le sentiment d'efficacité personnelle  
La rémunération  
La valorisation du métier

21. Pensez-vous à d'autres raisons qui ne seraient pas citées dans la question précédente ?

22. La principale raison qui vous a fait rester en poste est \*

votre entourage proche (famille et amis)

vos élèves  
vos collègues  
Autre :

23. Comment évaluez-vous la qualité de vos relations avec vos élèves ? \*

Tout à fait bonne  
Plutôt bonne  
Pas très bonne  
Pas bonne du tout  
Absence de relation

24. Comment évaluez-vous la qualité de vos relations avec vos collègues ? \*

Tout à fait bonne  
Plutôt bonne  
Pas très bonne  
Pas bonne du tout  
Absence de relation

25. Vous sentez-vous soutenu par votre entourage proche ? (famille, amis)\*

Pas du tout  
Un peu  
Modérément  
Beaucoup  
Complètement

26. Avez-vous souhaité évoluer au sein de l'institution pour pallier le décrochage professionnel ? \*

Non  
oui, en souhaitant devenir MAT  
oui, en souhaitant devenir Maître Formateur (CAFI-PEMF)  
oui, en souhaitant devenir Conseiller Pédagogique  
oui, en souhaitant devenir enseignant spécialisé (CAPPEI)  
Autre :

27. Selon vous, les facteurs qui vous ont fait rester ont été plus importants que les facteurs qui vous ont donné envie de démissionner\*<sup>\*</sup>

Pas d'accord  
Moyennement d'accord  
Tout à fait d'accord

#### PAGE 7

Pour favoriser l'accrochage professionnel : la satisfaction, la qualité de vie et le bien-être professionnel

28. Quelles solutions pourraient être envisagées ?

pas d'accord / moyenne d'accord / tout à fait d'accord

La formation initiale plus solide  
La revalorisation du métier  
Un réseau d'entraide  
Alléger les tâches enseignantes  
Prise de responsabilité progressive

29. Autres solutions qui pourraient selon vous être réalisables :

**PAGE 8**

**MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION**

Je vous remercie d'avoir répondu à ce questionnaire.

Si vous connaissez des collègues qui ont pensé à démissionner et qui sont toujours en poste, pourriez-vous leur transmettre mon questionnaire ? (lien ci-dessous)

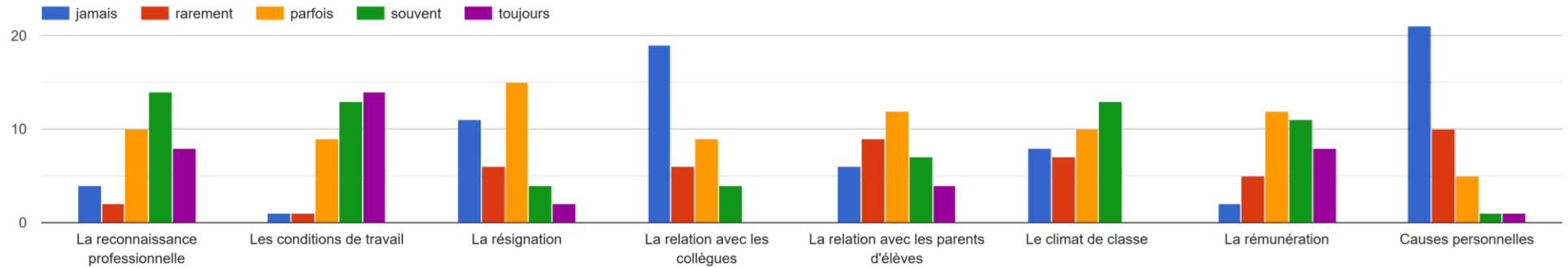
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfgASHJggWad16ARqmIVx4P1RnCdpVpdZzkZNqzO6TZj\\_kx0w/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfgASHJggWad16ARqmIVx4P1RnCdpVpdZzkZNqzO6TZj_kx0w/viewform?usp=sf_link)

En vous remerciant encore de votre collaboration à la rédaction de mon mémoire.

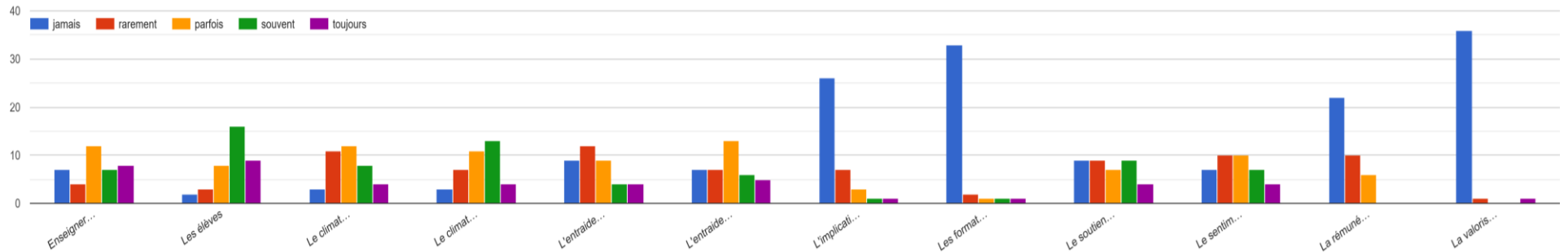
Bien à vous

Marie-Lou Didry

## Annexe 2 : Présentation des facteurs de décrochage



## Annexe 3 : Présentation des facteurs de persévérance







participant N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
sexe	femme	femme	femme	femme	femme	femme	femme	femme	femme	femme	femme	femme	
âge	25-30	25-30	31-40	31-40	31-40	31-40	25-30	25-30	25-30	31-40	25-30	41-50	
qualification	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 6	
formation	FORMATION INITIALE	FORMATION INITIALE	RECONVERSION PROF	RECONVERSION PROF	FORMATION INITIALE	FORMATION INITIALE	FORMATION INITIALE	FORMATION INITIALE	FORMATION INITIALE	RECONVERSION PROF	FORMATION INITIALE	FORMATION INITIALE	
Te	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	T1-T7	
situation pro	contractuel	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	TITULAIRE	
poste	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	PLEIN TEMPS	
classe actuelle	CP-CE1-CE2-CM1	CM2	CE1-CE2	PS-MS-GS-CP-CE1-CE2-CM1-CM2	CP	PS-MS	CE1	MS-GS ET CE1-CE2	CE1	CE1-CM1-CM2	CE1	CE1	
Milieu exercice	RURAL	RURAL	URBAN	RURAL	RURAL	RURAL	URBAN	RURAL	RURAL	URBAN	URBAN	URBAN	
secteur	privé	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	PUBLIC	
type établissement	maternelle + élémentaire	GRUPE SCOLAIRE + REP	ELEMENTAIRE	GRUPE SCOLAIRE + REP	ELEMENTAIRE + REP	groupe scolaire	ELEMENTAIRE	ELEMENTAIRE	ELEMENTAIRE	ELEMENTAIRE	GRUPE SCOLAIRE + REP	ELEMENTAIRE	
La qualité de vie des enseignants	Tout à fait d'accord	TOUT A FAIT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	Tout à fait d'accord	Tout à fait d'accord	TOUT A FAIT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	
satisfaction école pro	Tout à fait d'accord	TOUT A FAIT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	Tout à fait d'accord	Tout à fait d'accord	TOUT A FAIT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	
QVT	très bonne ni mauvaise	MOUVEMENT	NI BONNE NI MAUVAISE	TRÈS MAUVAISE	MOUVEMENT	très bonne	NI BONNE NI MAUVAISE	BONNE	NI BONNE NI MAUVAISE	NI BONNE NI MAUVAISE	NI BONNE NI MAUVAISE	TRÈS BONNE	
concilier Vie pro et perso	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	pas d'accord	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	
Le décrochage enseignant	souvent	PARFOIS	PARFOIS	SOUVENT	PARFOIS	PARFOIS	PARFOIS	SOUVENT	PARFOIS	SOUVENT	PARFOIS	PARFOIS	
sougez-vous quitter la prof	souvent	PARFOIS	PARFOIS	SOUVENT	PARFOIS	PARFOIS	PARFOIS	SOUVENT	PARFOIS	SOUVENT	PARFOIS	PARFOIS	
Moment envisagé	à	DEBUT	DEBUT	DEBUT	DEBUT	DEBUT	DEBUT	DEBUT	DEBUT	DEBUT	DEBUT	DEBUT	
raison principale au décrochage	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	reconnaissance prof conditions de travail réintégration relation collègues relation parent climat de classe rémunération causes personnelles	
Code couleur	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	rouge : toujours vert : parfois bleu : rarement violet : souvent gris : jamais	
Autres raisons	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Impact élèves	pas d'accord	TOUT A FAIT D'ACCORD	TOUT A FAIT D'ACCORD	PAS D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	pas d'accord	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	PAS D'ACCORD	PAS D'ACCORD	
Les raisons de la persévérance enseignante	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier	vacation les élèves climat de classe favorable climat de l'école entrée familiale et personnel entrée professionnelle implication parentale formations continues soutien de ses pairs le sentiment d'efficacité la rémunération valorisation du métier
Autres raisons de persévérance	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
La raison principale qui vous fait rester en poste	vos élèves	Ma passion pour ce métier	ENTOURAGE PROCHE	ENTOURAGE PROCHE	ENTOURAGE PROCHE	vos élèves	ENTOURAGE PROCHE	ENTOURAGE PROCHE	ENTOURAGE PROCHE	ENTOURAGE PROCHE	ENTOURAGE PROCHE	ENTOURAGE PROCHE	
La qualité des relations sociales et personnelles de l'enseignant	très bonne	très bonne	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	très bonne	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	
qualité relation élèves	très bonne	très bonne	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	très bonne	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	
qualité relation collègues	très bonne	très bonne	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	très bonne	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	
relation entourage proche	très bonne	très bonne	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	très bonne	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	TOUT A FAIT BONNE	
La réinsertion enseignante	OUI	CONVULS PÉDA	NON	NON	CAPSI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
évolution au sein institution	OUI	CONVULS PÉDA	NON	NON	CAPSI	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	
les facteurs de réinsertion plus importants que les facteurs de décrochage	Tout à fait d'accord	Mouvement d'accord	Mouvement d'accord	PAS D'ACCORD	TOUT A FAIT D'ACCORD	Mouvement d'accord	MOUVEMENT D'ACCORD	TOUT A FAIT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	TOUT A FAIT D'ACCORD	
Solutions pour favoriser l'accrochage	pas d'accord	Mouvement d'accord	Mouvement d'accord	PAS D'ACCORD	TOUT A FAIT D'ACCORD	Mouvement d'accord	MOUVEMENT D'ACCORD	TOUT A FAIT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	MOUVEMENT D'ACCORD	TOUT A FAIT D'ACCORD	
formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	formation initiale plus solide revalorisation	
réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	réseau d'entraide	
alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	alléger les tâches enseignantes	
prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	prise de responsabilité progressive	
Autres solutions proposées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

