

Table des matières

1	Introduction.....	3
2	Reconversion professionnelle	4
2.1	Changer pour l'épanouissement de soi au travail	4
2.2	Changer pour une reconnaissance sociale ou salariale	5
2.3	Changer pour l'équilibre famille-travail-loisir.....	5
2.4	Changer pour la stabilisation.....	5
2.5	Le changement subi.....	5
3	Définition de la motivation et de ses composantes	6
3.1	Le modèle FIT-Choice	7
4	Méthodologie	8
4.1	Questionnaire	8
4.2	Participants.....	10
4.3	Matériel et procédure	10
5	Analyse des résultats.....	10
5.1	Raisons conduisant à une reconversion professionnelle	10
5.2	Motivations à devenir enseignant.....	12
6	Conclusion	14
7	Références bibliographiques.....	16
8	Annexes.....	17
8.1	Annexe 1 – Modèle FIT-Choice selon Watt & Richardson (2007)	17
8.2	Annexe 2 – Dimensions du modèle FIT-Choice et items retenus pour le questionnaire 18	
8.3	Annexe 3 – Questionnaire.....	20
8.4	Annexe 4 – Composition de l'échantillon.....	23
8.5	Annexe 5 – Raisons de la reconversion professionnelle – Moyennes par sexe et niveau d'enseignement.....	24
8.6	Annexe 6 – Statistique par discipline.....	25
8.7	Annexe 7 – Choix du métier d'enseignant - Moyennes par item et sous-groupe	26
8.8	Annexe 8 – Choix du métier d'enseignant - Moyennes par composante et catégorie	27

1 Introduction

Lorsque j'ai annoncé à mon supérieur hiérarchique que je souhaitais mettre un terme à mon contrat de travail, sa première réaction a été de la déception. Puis je me suis empressé d'indiquer que je souhaitais me réorienter dans l'enseignement. De la déception, il est passé à la surprise puis il m'a souri et m'a dit : « Ça c'est courageux ». Et, poursuivant sa réflexion, il a encore ajouté « mais ça doit être passionnant ».

Il n'est pas sûr que tous les supérieurs hiérarchiques aient réagi de façon identique. Mais force est de constater que, de nos jours, la reconversion professionnelle est perçue positivement. Elle n'est plus considérée comme un échec mais plutôt comme un nouveau départ. Il faut dire qu'elle est devenue monnaie courante. Preuve que le sujet est d'actualité, dans son édition de décembre 2015, *Zoom*, le journal interne de la Haute école pédagogique de Lausanne (HEPL), propose, entre autres, les témoignages de trois étudiants en cours de reconversion professionnelle dans l'enseignement. Les statistiques suisses nous le confirment également, elles indiquent que plus d'une personne sur deux exerce un autre métier que celui appris en formation initiale¹.

Je fais ainsi partie de ces cinquante pourcents de gens qui se reconvertissent. Après une formation universitaire en sciences économiques et un peu plus de dix ans d'activité dans l'économie privée, j'ai choisi l'enseignement post-obligatoire comme nouveau métier.

A mon entrée en formation, je pensais bien évidemment ne pas être un cas isolé mais j'ai néanmoins été surpris par le nombre important de personnes souhaitant se réorienter vers cette profession. Je me suis alors posé la question suivante :

« Quelles sont les motivations de ces gens, actifs dans une autre profession, à se reconvertir dans l'enseignement ? »

Après quelques discussions avec des personnes directement concernées par le sujet et en poussant la réflexion un peu plus loin, il m'a paru intéressant de décomposer cette problématique initiale en deux sous-questions, à savoir :

« Quelles sont les raisons d'une reconversion professionnelle ? » et

« Quelles sont les motivations à devenir enseignant ? »

¹ Renseignement pris le 26 janvier 2016 auprès de l'office fédéral de la statistique (OFS)
<http://www.bfs.admin.ch>

Ceci de façon à pouvoir cerner, d'une part, les raisons qui poussent quelqu'un à se reconvertir (*facteurs push*) et, d'autre part, d'identifier les facteurs qui (at)tirent cette même personne vers l'enseignement (*facteurs pull*).

Les chapitres deux et trois traitent respectivement de la reconversion professionnelle et de la motivation, dans l'optique d'y présenter les éléments de recherche déjà existants sur lesquels je m'appuie pour la construction d'un questionnaire, présenté au chapitre quatre. L'analyse des résultats de ce dernier ainsi que la conclusion du présent travail constituent les chapitres cinq et six.

2 Reconversion professionnelle

Dans son article *Le travail est-il un bienfait pour l'humanité ?* Castillo (2015) retrace, entre autres, la vision du travail au travers de l'histoire et nous rappelle que, « pour les peuples de l'Antiquité, le travail était une affaire d'êtres inférieurs, tournés exclusivement vers la subsistance physique » et que, plus tard, « au Moyen Age, le travail était regardé comme servile, signe d'infériorité et de déchéance ».

Aujourd'hui, il en est tout autrement. On travaille pour gagner sa vie certes, mais plus seulement. On travaille pour être en société, pour maintenir ses capacités intellectuelles, pour son épanouissement personnel, pour les perspectives futures, etc.

Mais dans un monde fait de changements, l'individu évolue également et un travail qui a pu convenir un jour ne conviendra alors plus à la nouvelle situation, aux nouvelles ambitions, aux nouveaux besoins. Comme le souligne Clipet (2010), la vie professionnelle n'est plus un « long fleuve tranquille », le changement est devenu la norme et non plus l'exception.

Ainsi, comme indiqué en introduction, plus de la moitié de la population active effectue une reconversion au cours de son parcours professionnel. Capo-Chichi et Temmouri (2009) présentent cinq catégories de reconversion professionnelle qui sont détaillées ci-après. Ils s'appuient notamment sur les travaux de Négroni, sociologue et auteure de *Reconversion professionnelle volontaire* (2007).

2.1 Changer pour l'épanouissement de soi au travail

Comme le relèvent Capo-Chichi et Temmouri (2009), le travail n'est plus seulement un moyen de gagner sa vie mais il a également pour objectif d'amener à l'accomplissement personnel et à l'épanouissement de soi. Ceci est, du reste, bien légitime quand on pense aux heures que l'être humain consacre à cette activité. On retrouve dans cette catégorie les

personnes qui changent pour exercer une passion qu'elles avaient alors mise de côté ou celles pour qui une trop grande routine s'est établie laissant place à l'ennui et la frustration d'exercer un métier dans lequel on ne se reconnaît plus.

2.2 Changer pour une reconnaissance sociale ou salariale

Selon Négroni (2007), le salaire est un sujet de mécontentement quand la valeur du travail effectuée n'est pas rétribuée en conséquence. Il y a généralement frustration lorsque le travail accompli n'est pas ou plus reconnu, que cela soit en termes de rémunération ou de reconnaissance sociale. Cette même frustration s'installe lorsqu'on a le sentiment d'effectuer une activité qui n'est pas en adéquation avec ses capacités présumées ou qu'on est face à une absence de perspectives d'évolution professionnelle dans le métier exercé.

2.3 Changer pour l'équilibre famille-travail-loisirs

Les événements familiaux, comme une naissance ou un deuil, peuvent nous amener à devoir aménager, flexibiliser notre emploi du temps (Clipet, 2010). La recherche de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, le besoin de ne plus subir de pression dans son entreprise, le besoin de sortir de la course à la réussite, à la compétition (Négroni, 2007), le souhait d'accorder plus de temps à ses loisirs sont tous des facteurs qui peuvent amener à une reconversion professionnelle.

2.4 Changer pour la stabilisation

Je suis le parfait exemple de cette catégorie. En un peu plus de dix ans d'activité dans l'économie privée, j'ai travaillé pour six entreprises différentes, toujours en tant que contrôleur de gestion. Qui dit nouvelle entreprise, dit nouvelle organisation, nouveaux collègues, nouveau lieu de travail et, suivant l'éloignement géographique, nouvel appartement. Le changement c'est intéressant, c'est motivant mais il arrive un moment où l'on a besoin de stabilité et d'une vision à long terme.

2.5 Le changement subi

La reconversion subie peut intervenir suite à un licenciement, un problème de santé ou en raison du manque de places de travail dans le métier initialement choisi.

Cette dernière catégorie est particulière dans le sens où, en tout cas au départ, une reconversion professionnelle n'était pas envisagée. Il s'agit ainsi, dans un premier temps, de faire le deuil de l'ancienne activité puis de trouver un nouvel équilibre. Une reconversion n'est pas simple, elle l'est encore moins lorsqu'elle est subie (Capo-Chichi et Temmouri, 2009).

3 Définition de la motivation et de ses composantes

De la division tripartite de l'âme de Platon² où l'*epithumia*, l'origine du désir, est source de motivation aux théories plus récentes sur l'espérance de réussite et la valeur perçue de la tâche (*Expectancy-value theory*³) en passant par la hiérarchie des besoins de A. Maslow⁴, le concept de motivation a une longue histoire et a déjà fait l'objet de nombreuses recherches.

En parcourant la littérature sur le sujet, on retrouve ainsi un grand nombre de définitions de la motivation. Ma volonté n'est pas de les présenter une à une mais plutôt d'en faire une synthèse regroupant les éléments essentiels de ces définitions. La motivation peut ainsi être définie comme le produit de forces internes et externes mais également conscientes et inconscientes d'où résulte un comportement ou une mise en action en vue d'atteindre un objectif.

Il est question de forces internes ou de motivations intrinsèques lorsque l'individu trouve un intérêt, du plaisir, une satisfaction personnelle dans l'exercice d'une activité. Il y a ainsi « coïncidence entre ce qui incite au comportement et la tâche à accomplir » (Lallez, 1995, p. 10). A l'inverse, des forces externes ou motivations extrinsèques sont présentes lorsque une activité est effectuée dans le but d'obtenir des récompenses sous diverses formes.

Le processus motivationnel ne dépend pas non plus uniquement de l'action consciente et volontaire du sujet. Lévy-Leboyer précise à juste titre que la motivation n'est pas un état statique mais bien plus « un processus qui met en relation l'individu et le contexte social et matériel où il se trouve » (1999, p. 9). Il y a ainsi des paramètres extérieurs et inconscients à prendre en compte dans l'équation.

On comprend donc que la motivation est un processus complexe, multifactoriel et qui « fait appel à de multiples aspects de la psychologie individuelle et des rapports entre l'individu et la situation dans laquelle il se trouve » (Lévy-Leboyer, 1999, p. 9).

Nous verrons dans la suite de ce travail que Watt et Richardson (2007) ont imaginé un modèle qui permet de prendre en considération cette complexité. Celui-ci s'appuie notamment sur l'*Expectancy-value-theory* développée, entre autres, par Eccles et Wigfield (2000).

² Platon (428 av. J.-C.-348 av. J.-C.), philosophe grec, décomposait l'âme en trois puissances : l'*epithumia* (« l'appétit », « le désir »), le *thumos* (« la colère », « le cœur ») et le *logistikon* (« la raison »). Selon wikipedia.org (2016).

³ L'*Expectancy-value-theory* sera présentée plus bas dans le texte.

⁴ A. Maslow (1908-1970), psychologue américain, a développé une hiérarchie des besoins sur cinq niveaux (physiologique, sécurité, appartenance, estime de soi, accomplissement personnel). L'accomplissement personnel étant la motivation ultime. Selon wikipedia.org (2016).

Le terme *expectancy* peut être traduit en français par espérance alors que *value* correspond à valeur. Ainsi, selon cette théorie, la motivation dépend principalement des deux paramètres suivants :

- L'espérance de réussite (*expectation of success*)
- La valeur perçue de la tâche (*subjective task value*)

L'espérance de réussite va dépendre du sentiment d'efficacité personnelle ainsi que de la perception de la difficulté de la tâche. « En effet, personne n'est prêt à faire des efforts sans avoir la conviction qu'il est capable de réussir » (Lévy-Leboyer, 1999, p. 9).

La valeur perçue de la tâche comporte, elle, trois dimensions :

- L'intérêt, la valeur intrinsèque
- L'utilité, la valeur extrinsèque
- Le coût, lié, par exemple, au renoncement à une autre option

Ces deux paramètres principaux sont eux-mêmes déterminés par l'interaction entre des facteurs individuels, tels que le milieu socio-culturel ou les expériences passées, et des facteurs situationnels comme la structure et la difficulté de la tâche.

3.1 Le modèle FIT-Choice

Watt et Richardson ont nommé leur modèle « *Factors influencing teaching choice* » (FIT-Choice)⁵ et ont développé celui-ci dans le but d'analyser en détail le choix du métier d'enseignant. Ce modèle a récemment été repris, adapté et traduit en français par Berger et D'Ascoli (2012)⁶ dans le cadre d'une étude réalisée auprès de 483 enseignants de la formation professionnelle en Suisse. La description qui va suivre s'appuie ainsi en grande partie sur les travaux de Berger et D'Ascoli (2012).

Le modèle FIT-Choice se décompose en deux parties. La première consacrée à la motivation et la seconde consacrée à la perception du métier d'enseignant.

La partie dédiée à la motivation se subdivise en quatre composantes :

- La perception de soi

⁵ Le modèle FIT-Choice de Watt et Richardson est présenté aux annexes 1 et 2.

⁶ Les traductions et adaptations de Berger et D'Ascoli sont présentées à l'annexe 2.

- La carrière par défaut
- Les valeurs
- Les influences de socialisation

Ces composantes comportent elles-mêmes une ou plusieurs dimensions. La perception de soi n'en comporte qu'une, en l'occurrence la « perception des capacités à enseigner ». La deuxième composante, carrière par défaut, n'a également qu'une dimension à savoir le choix d'exercer le métier d'enseignant à défaut de pouvoir exercer la profession privilégiée au départ.

La composante, relative aux valeurs, comporte neuf dimensions. La première fait référence à la « valeur intrinsèque de la carrière », c'est-à-dire l'intérêt personnel qu'y trouve le sujet. On trouve ensuite quatre dimensions d'utilité personnelle à savoir la « sécurité de l'emploi », la « transférabilité de l'emploi », le « temps pour la famille » et la « facilité de l'emploi ». Puis quatre dimensions d'utilité sociale : « influencer le futur des enfants/adolescents », « promotion de l'équité sociale », « réaliser une contribution sociale » et « travailler avec des enfants/adolescents ». Finalement, la dernière composante, les influences de socialisation, est formée de trois dimensions : « expériences passées dans l'enseignement et l'apprentissage » qui fait référence à l'impact du vécu de la scolarité sur le choix du métier d'enseignant, « influences sociales » et « dissuasion sociale ». Cette dernière représente les tentatives de notre entourage à nous dissuader d'exercer la profession d'enseignant.

La seconde partie, consacrée à la perception du métier, prévoit quatre dimensions. Deux d'entre elles concernent les exigences liées au métier : connaissances d'expert et exigence de la tâche (forte demande). Les deux autres sont relatives aux bénéfices qu'on peut en retirer : les conditions salariales et l'image de la profession d'enseignant.

4 Méthodologie

4.1 Questionnaire

Le questionnaire⁷ est composé de trois parties. La première comporte tout d'abord trois questions d'ordre sociodémographique portant sur le sexe, la tranche d'âge et le niveau d'études du participant.

⁷ Le questionnaire complet est présenté à l'annexe 3.

Les participants sont ensuite conviés à répondre à des questions permettant de cibler le niveau d'enseignement (secondaire I ou secondaire II), la discipline principale enseignée et le nombre d'années d'expérience dans le métier.

La septième question de cette première partie invite le participant à indiquer si l'enseignement est une première carrière ou s'il s'agit d'une reconversion professionnelle. Le questionnaire précise qu'il est question d'une reconversion professionnelle lorsque l'activité précédente a été exercée au moins pendant deux ans. En effet, j'ai pris le parti de considérer qu'à moins de deux ans, il s'agit plutôt d'une activité transitoire que d'un réel engagement dans un premier métier.

Si le participant indique que l'enseignement est une reconversion professionnelle, il passe à la deuxième partie du questionnaire et se voit proposer une liste de huit raisons qui l'ont potentiellement mené à la reconversion en question. Chaque raison doit être évaluée à l'aide d'une échelle de type Likert à sept niveaux, allant de 1 « pas du tout pertinent » à 7 « tout à fait pertinent ». Les huit raisons soumises aux participants ont été élaborées sur la base des catégories exposées au deuxième chapitre (La reconversion professionnelle). On retrouve ainsi au minimum une raison par catégorie. Par contre, la catégorie *Changer pour une reconnaissance sociale ou salariale* regroupe trois raisons, de façon à distinguer le manque de reconnaissance, sociale ou salariale, du sentiment d'inadéquation entre l'activité exercée et les capacités présumées. Il en va de même pour la dernière catégorie, *Le changement subi*, où la distinction est faite entre une reconversion suite à un licenciement et une reconversion pour des raisons de santé.

Les participants passent ensuite à la troisième partie du questionnaire. Il en va de même pour les personnes qui répondent que l'enseignement est une première carrière et qui, logiquement, ne sont pas amenés à répondre à la deuxième partie.

Cette dernière partie aborde la question des motivations. Pour compléter l'affirmation « J'ai décidé de devenir enseignant parce que... », les participants se voient proposer treize raisons qu'ils doivent également évaluer à l'aide d'une échelle de type Likert à sept niveaux. Les items proposés⁸ sont ceux du modèle FIT-Choice et adaptés par Berger et D'Ascoli dans le cadre de leur propre étude. Je n'ai, par contre, pas retenu la dimension *Dissuasion sociale* qui, selon moi, ne représente pas un facteur de motivation à proprement parler et sort donc du cadre de ce travail.

⁸ Les items retenus sont présentés à l'annexe 3.

La réflexion est du reste la même pour la deuxième partie du modèle FIT-Choice qui est consacrée à la perception du métier d'enseignant. Cette deuxième approche, au demeurant très intéressante, s'écarte également de la problématique de départ et n'est ainsi pas abordée dans le présent travail.

4.2 Participants

Le questionnaire a été envoyé début mars 2016 à 541 étudiants en formation à la HEPL. Ce public se composait de 375 étudiants visant le diplôme d'enseignement pour le secondaire I (scolarité obligatoire) et de 166 étudiants suivant le cursus du diplôme d'enseignement pour le secondaire II (scolarité post-obligatoire).

4.3 Matériel et procédure

Le questionnaire a été réalisé sur internet, à l'aide du site internet www.surveymonkey.ch.

Un courriel qui expliquait la démarche et qui comportait le lien internet donnant accès au questionnaire a été envoyé aux étudiants par le service académique de la HEPL le 4 mars 2016.

La participation à l'enquête était ainsi volontaire et totalement anonyme.



5 Analyse des résultats

Le sondage a été clôturé le 22 mars 2016 après la récolte de 127 réponses soit un taux de participation d'un peu plus de 23%.

Il est important de préciser que l'échantillon (N=127) n'avait pas pour objectif de représenter la population type de la HEPL mais plutôt de réunir un nombre suffisamment important d'enseignants et futurs enseignants aux caractéristiques et parcours variés. Il est ainsi intéressant de constater que l'échantillon⁹ en question regroupe 81 enseignants du secondaire I et 46 du secondaire II, que les femmes sont au nombre de 78 pour 49 hommes et que 19 disciplines d'enseignement sont représentées.

5.1 Raisons conduisant à une reconversion professionnelle

Sur les 127 participants, 64 personnes ont indiqué que l'enseignement constituait une reconversion professionnelle. Au sein de ce groupe (n=64), on retrouve 34 femmes et 30 hommes, 33 enseignants au secondaire I et 31 au secondaire II.

⁹ La composition de l'échantillon est présentée à l'annexe 4.

Le tableau 1 présente les moyennes des appréciations (de 1 à 7) que les participants ont attribuées à chacune des propositions.

Tableau 1 Raisons de la reconversion professionnelle - Moyennes par catégorie d'âge

	Tous	20-30	31-40	41-50	51 et plus
	n=64	n=3	n=34	n=21	n=6
Je m'ennuyais dans mon précédent métier	2.73	6.00	3.09	2.05	1.50
Mon précédent métier ne me permettait pas d'utiliser pleinement mes capacités	2.75	2.33	3.09	2.48	2.00
Le travail effectué dans mon précédent métier n'était pas suffisamment reconnu	3.02	3.00	3.62	2.24	2.33
Le travail effectué dans mon précédent métier n'était pas suffisamment rémunéré	2.55	1.67	2.82	2.10	3.00
Je souhaitais un nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle	4.84	3.00	5.29	4.29	5.17
Je souhaitais exercer une activité plus sûre (stable), orientée sur le long terme	4.48	3.33	4.85	3.76	5.50
J'ai été victime d'un licenciement et le marché de l'emploi était saturé	2.00	1.00	1.59	2.71	2.33
Des raisons de santé m'y ont contraint	1.56	1.00	1.35	2.00	1.50

De façon générale, c'est la recherche d'un nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle (4.84) ainsi que le souhait d'exercer une activité plus sûre (4.48) qui a conduit les personnes sondées à une reconversion dans l'enseignement. Néanmoins si on s'attarde sur les résultats par catégorie d'âges on constate quelques nuances intéressantes¹⁰.

La première catégorie (20 à 30 ans) n'est représentée que par trois personnes et son analyse ne permet ainsi pas d'en tirer de véritables conclusions. On y constate néanmoins que l'ennui dans le précédent métier (6.00) est récurrent alors que les autres propositions ne font pas l'unanimité. Le changement pour l'épanouissement de soi au travail semble être du reste de moins en moins important avec l'âge. Ceci au profit des deux autres raisons relevées plus haut. Bien qu'également peu représentée (n=6), il est intéressant de noter que la dernière catégorie (51 et plus) a mis plus d'importance (5.50) sur le souhait d'exercer une activité plus sûre, orientée sur le long terme.

Le tableau 2 permet de constater qu'au sein de l'échantillon (N=127) certaines disciplines d'enseignement, comme les mathématiques, les sciences et l'économie, semblent plutôt réunir des personnes en reconversion professionnelle alors que d'autres, comme les langues

¹⁰ Les moyennes par sexe et niveau d'enseignement sont présentées à l'annexe 5.

(vivantes et anciennes) et l'éducation physique, sont davantage exercées directement après les études.

Tableau 2 Enseignement en tant que premier métier ou reconversion professionnelle
Statistique par groupe de disciplines¹¹

N=127	Première carrière	Reconversion professionnelle	Première carrière [%]	Reconversion prof. [%]
Langues	32	13	71%	29%
Education physique	7	2	78%	22%
Mathématiques et sciences	10	28	26%	74%
Economie, droit et informatique	3	11	21%	79%
Géographie, histoire et culture générale	6	6	50%	50%
Arts visuels, musique et philosophie	5	4	56%	44%

5.2 Motivations à devenir enseignant

La troisième partie du questionnaire invitait les participants à se prononcer sur les motivations qui les avaient amenés à choisir la profession d'enseignant.

Tableau 3 Motivations à devenir enseignant – Moyenne des appréciations par composante et par sous-groupe

	Tous	Première carrière	Reconversio n prof.
	N=127	n=63	n=64
Perception de soi	5.72	5.90	5.55
Choix par opportunité	3.89	3.52	4.25
Valeur intrinsèque de la carrière	6.19	6.32	6.06
Utilité personnelle	3.90	3.98	3.82
Utilité sociale	5.14	5.37	4.92
Expériences passées dans l'enseignement	4.54	5.00	4.09
Influences sociales	3.30	3.22	3.38

¹¹ La statistique par discipline se trouve à l'annexe 6.

Le tableau 3 présente les moyennes des appréciations attribuées à chaque composante¹². Les moyennes par sexe, niveau d'enseignement et tranches d'âge ne présentent que peu de différences et n'ont ainsi pas fait l'objet d'analyses particulières¹³. De façon générale, la valeur intrinsèque de la carrière (*J'aime enseigner*) obtient la moyenne la plus élevée (6.19) suivie par la perception de soi (5.72) et l'utilité sociale (5.14). Les influences sociales sont le déterminant le moins important (3.30). Ces résultats sont comparables à ceux obtenus par Berger et D'Ascoli (2012) dans le cadre de leur étude auprès des enseignants de la formation professionnelle en Suisse et confirment que les enseignants privilégient généralement les motivations altruistes et intrinsèques aux motivations extrinsèques. Il est intéressant de relever qu'il y a peu de différences entre les moyennes des deux sous-groupes. On note néanmoins que le choix par opportunité est plus important en cas de reconversion professionnelle et qu'à l'inverse les expériences passées dans l'enseignement jouent un rôle plus faible. Pour ce qui est du choix par opportunité, on peut émettre l'hypothèse que quelqu'un qui n'est plus en adéquation avec son métier actuel sera plus enclin à saisir une nouvelle opportunité que quelqu'un qui sort des études avec une idée de métier en tête. Il ressort également que le choix par opportunité semble être une raison qui prend de l'importance avec l'âge¹⁴. Cette hypothèse reste néanmoins à vérifier. Concernant les expériences passées dans l'enseignement, la différence semble plus facilement explicable. En effet, celui pour qui l'influence des enseignants est un déclencheur a, en fin d'études, probablement déjà le souhait d'enseigner et présente ainsi plus de chances de débiter directement par cette profession que plus tard, au cours d'une seconde carrière.

On peut finalement être surpris par le score moyen (3.98) de l'utilité personnelle pour les personnes en reconversion professionnelle qui ne reflète pas vraiment leur plébiscite de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle comme raison de changement de métier. Cela peut néanmoins s'expliquer par le fait que l'utilité personnelle est la moyenne de quatre dimensions parmi lesquelles on retrouve la mobilité géographique ainsi que la facilité de l'emploi (*En tant qu'enseignant, j'ai de longues vacances*) qui n'ont pas été jugés comme pertinentes par les participants.

¹² Les moyennes par items sont présentées à l'annexe 7.

¹³ Ces différentes moyennes sont présentées à l'annexe 7.

¹⁴ Voir les moyennes de la composante *Choix par opportunité* à l'annexe 7.

6 Conclusion

Ce travail de mémoire avait comme objectif d'apporter des éléments de réponses à la problématique soulevée en introduction, à savoir « quelles sont les motivations à se reconverter dans l'enseignement ? ». L'analyse des réponses au questionnaire permet de faire le constat principal que les enseignants, qu'ils le soient de première carrière ou en reconversion professionnelle sont avant tout motivés par des raisons dites intrinsèques, à savoir la volonté d'exercer un métier où ils ont le sentiment d'être compétents et qui leur apporte une satisfaction personnelle. L'envie de se mettre au service de la société et de partager certaines valeurs avec la jeune génération est également très présente.

Ce constat général fait ainsi écho à la synthèse de Berger et D'Ascoli (2011) sur les différentes recherches qui ont abordé la question des motivations à devenir enseignant.

Dans cette note de synthèse, les auteurs relèvent, à juste titre, que le choix de devenir enseignant en deuxième carrière résulte d'un double processus. Celui-ci, comme déjà présenté en introduction, se compose en effet de deux étapes. La première consistant à quitter le métier précédent, mu par des facteurs dits *push* alors que la seconde, le choix de l'enseignement comme nouveau métier, est le résultat de facteurs *pull*.

L'analyse des facteurs *push* a suscité un intérêt particulier de ma part car, pour ce volet, je n'avais pas de données de recherches précédentes. Il est ainsi intéressant de constater que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée semble être aujourd'hui l'argument majeur des enseignants reconvertis ou en cours de reconversion. La recherche d'une activité plus stable, orientée sur le long terme est une raison qui a également toute son importance, notamment chez les participants les plus âgés. Ceci sans doute en réponse à la menace de licenciement qui n'épargne aujourd'hui presque plus personne et le risque avéré de ne pas retrouver d'emploi en cas de chômage.

Il serait néanmoins faux de conclure que les personnes en reconversion professionnelle ne cherchent dans l'enseignement qu'un « métier refuge » car ces mêmes personnes accordent également une grande importance à l'utilité sociale du métier. De plus, fortes des expériences, positives ou négatives, acquises, entre autres, dans l'exercice de leur profession précédente, elles semblent convaincues d'aimer enseigner et d'être compétentes dans cette activité.

La surprise qui a été la mienne en découvrant le nombre important de personnes souhaitant se reconverter dans l'enseignement a constitué le point de départ de ce travail de mémoire.

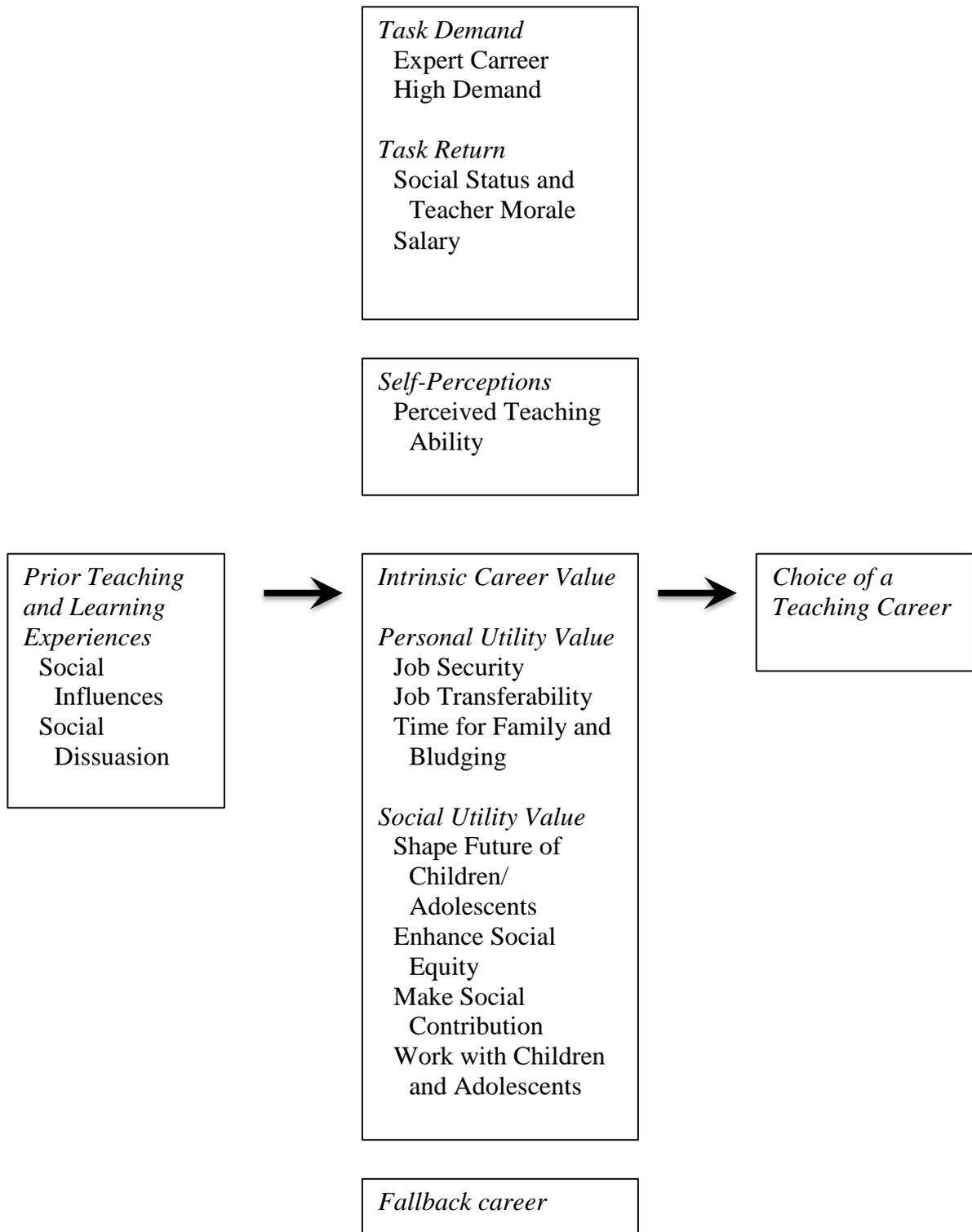
A l'heure d'y mettre un point final, les résultats obtenus ainsi que les échanges informels que j'ai pu avoir avec différents étudiants vont généralement dans le même sens. Même si une reconversion professionnelle dans l'enseignement n'est pas simple, encore moins si elle l'est sur le tard, cela vaut la peine de faire le pas. En effet, il y a en ligne de mire l'exercice d'un nouveau métier, jugé utile à la société, perçu comme permettant l'amélioration de l'équilibre famille-travail-loisirs et qui devrait conduire à un meilleur épanouissement de soi.

7 Références bibliographiques

- Berger, J-L. & D'Ascoli, Y. (2011). Les motivations à devenir enseignant : revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière. *Revue française de pédagogie*, 175, 113-146. Répéré à <http://rfp.revues.org/3113>
- Berger, J-L. & D'Ascoli, Y. (2012). Les déterminants du choix de carrière des enseignants de la formation professionnelle et leur relation aux caractéristiques sociodémographiques. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, 15-2, 1-33. doi: 10.7202/1018455ar
- Capo-Chichi, C. & Temmouri, F. (2009). *Le grand livre de la reconversion professionnelle*. Levallois-Perret, France : Studyrama.
- Castillo, A. (2015). *Le travail est-il un bienfait pour l'humanité ?* Repéré à <https://www.letemps.ch/economie/2015/12/07/travail-un-bienfait-humanite>. Consulté le 25 janvier 2016.
- Clipet, J-P., (2010). *Réussir sa reconversion professionnelle : se réorienter et prendre un nouveau départ*. Paris, France : Bréal.
- Ecles, J.S. & Wigfield, A. (2000). Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81.
- Lallez, R. (1995). *Etude sur la motivation des enseignants*. Paris, France : UNESCO.
- Levy-Leboyer, C. (1999). La motivation : définition, modèles et stratégies. *Educateur*, N°10, 8-10.
- Mokdad, M. & Zbinden, A. (2015). Quand l'enseignement devient une évidence. *Zoom*, N°22, HEP Vaud, 38-39.
- Négroni, C., (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*. Paris, France : Armand Colin.
- Watt, H.M.G. & Richardson, P.W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice : Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167-202.
- Wikipédia, l'encyclopédie libre. (2016). *Abraham Maslow*. Repéré à http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Abraham_Maslow&oldid=123021745. Consulté le 15 janvier 2016.
- Wikipédia, l'encyclopédie libre. (2016). *Platon*. Repéré à <http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Platon&oldid=123126930>. Consulté le 15 janvier 2016.

8 Annexes

8.1 Annexe 1 – Modèle FIT-Choice selon Watt & Richardson (2007)



8.2 Annexe 2 – Dimensions du modèle FIT-Choice et items retenus pour le questionnaire

	Dimensions du modèle FIT-Choice selon Watt & Richardson (2007)	Traduction et adaptation selon Berger & D'Ascoli (2012)	Items retenus pour le questionnaire du présent travail
A	Motivation constructs	Motivations	
A1	Self-perceptions	Perception de soi	Je pense avoir de bonnes compétences pour enseigner
A2	Fallback career ¹⁵	<i>Remplacé par</i> : Choix par opportunité	L'opportunité d'enseigner s'est présentée
A3	Values	Valeurs	
A3-1	Intrinsic career value	Valeur intrinsèque de la carrière	J'aime enseigner
A3-2	Social utility value	Utilité sociale	
A3-2-1	Shape future of children/adolescents	Influencer le futur des enfants/adolescents	L'enseignement me permet de partager certaines valeurs avec les jeunes
A3-2-2	Enhance social equity	Améliorer l'équité sociale	L'enseignement me permet d'élever les ambitions des jeunes défavorisés
A3-2-3	Make social contribution	Réaliser une contribution sociale	L'enseignement me permet de rendre un service à la société
A3-2-4	Work with children and adolescents	Travail avec des enfants et adolescents	J'aime travailler avec les jeunes
A3-3	Personal utility value	Utilité personnelle	
A3-3-1	Job security	Sécurité de l'emploi	L'enseignement est un métier sûr (stable)

¹⁵ Traduction libre de l'auteur : carrière par défaut

A3-3-2	Job transferrability ¹⁶	<i>Pas retenu</i>	L'enseignement est un métier qui permet une mobilité géographique
A3-3-3	Time for family	Temps pour la famille	Les heures d'enseignement sont en adéquation avec les responsabilités familiales
A3-3-4	Bludging ¹⁷	Facilité de l'emploi	En tant qu'enseignant, j'ai de longues vacances
A4	Socialisation influences	Influences de socialisation	
A4-1	Prior teaching and learning experiences	Expériences passées dans l'enseignement et l'apprentissage	J'ai eu des enseignants qui m'ont inspiré
A4-2	Social influences	Influences sociales	Ma famille, mes amis pensaient que je devrais devenir enseignant
A4-3	Social dissuasion	Dissuasion sociale	<i>Pas retenu dans le cadre de ce travail</i>
B	Beliefs about teaching	Perceptions du métier d'enseignant	
B1	Task demand	Demandes de l'emploi	
B1-1	Expert career	Carrière d'expert	<i>Non abordé dans le cadre de ce travail</i>
B1-2	High demand	Forte demande	<i>Non abordé dans le cadre de ce travail</i>
B2	Task return	Bénéfices de l'emploi	
B2-1	Social status and teacher morale	Statut social et moral des enseignants	<i>Non abordé dans le cadre de ce travail</i>
B2-2	Salary	Salaire	<i>Non abordé dans le cadre de ce travail</i>

¹⁶ Traduction libre de l'auteur : transférabilité de l'emploi

¹⁷ Expression australienne qui se rapporte aux personnes qui adoptent l'approche la plus paresseuse ou qui choisissent l'option la plus simple

8.3 Annexe 3 – Questionnaire

1. Quel est votre sexe ?

Homme Femme

2. Quelle est votre tranche d'âge ?

20-30 30-40 41-50 51-60 61 et plus

3. Quel était votre niveau d'études avant le début de votre formation à la HEP ?

Bachelor Master

4. A quel niveau enseignez-vous principalement ?

Secondaire 1 Secondaire 2

5. Combien d'années d'expérience avez-vous en tant qu'enseignant ?

Moins d'une année Entre 1 année et 5 ans Plus de 5 ans

6. Quelle est votre discipline d'enseignement principale ?

Menu déroulant avec l'ensemble des disciplines enseignables à choix

7. Est-ce que l'enseignement est votre première carrière ou est-ce qu'il s'agit d'une reconversion professionnelle (après avoir exercé au moins deux ans un autre métier) ?

Première carrière Reconversion professionnelle

Si le/la participant(e) a sélectionné « Première carrière », le questionnaire se poursuit directement à la question 9. Si l'option « Reconversion professionnelle » a été sélectionnée, le/la participant(e) est invité(e) à répondre à la question 9.

8. J'ai opté pour une reconversion professionnelle parce que ...

	Pas du tout pertinent				Tout à fait pertinent			
Je m'ennuyais dans mon précédent métier	<input type="checkbox"/>							
Mon précédent métier ne me permettait pas d'utiliser pleinement mes capacités	<input type="checkbox"/>							
Le travail effectué dans mon précédent métier n'était pas suffisamment reconnu	<input type="checkbox"/>							
Le travail effectué dans mon précédent métier n'était pas suffisamment rémunéré	<input type="checkbox"/>							

Je souhaitais un nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Je souhaitais exercer une activité plus sûre (stable), orientée sur le long terme

J'ai été victime d'un licenciement et le marché de l'emploi était saturé

Des raisons de santé m'y ont contraint

9. J'ai décidé de devenir enseignant parce que ...

	Pas du tout pertinent			Tout à fait pertinent			
Je pense avoir de bonnes compétences pour enseigner	<input type="checkbox"/>						
L'opportunité d'enseigner s'est présentée	<input type="checkbox"/>						
J'aime enseigner	<input type="checkbox"/>						
L'enseignement me permet de partager certaines valeurs avec les jeunes	<input type="checkbox"/>						
L'enseignement me permet d'élever les ambitions des jeunes défavorisés	<input type="checkbox"/>						
L'enseignement me permet de rendre un service à la société	<input type="checkbox"/>						
J'aime travailler avec les jeunes	<input type="checkbox"/>						
Les heures d'enseignement sont en adéquation avec les responsabilités familiales	<input type="checkbox"/>						
En tant qu'enseignant j'ai de longues vacances	<input type="checkbox"/>						
L'enseignement est un métier sûr (stable)	<input type="checkbox"/>						

Reconversion professionnelle dans l'enseignement : quelles motivations ?

L'enseignement est un métier qui permet une mobilité géographique

J'ai eu des enseignants qui m'ont inspiré

Ma famille, mes amis pensaient que je devrais devenir enseignant

8.4 Annexe 4 – Composition de l'échantillon

		Catégories d'âges ¹⁸				Total
		20-30	31-40	41-50	51 et plus	
Femmes	Secondaire I	27	16	10	2	55
	Secondaire II	8	11	4	0	23
Hommes	Secondaire I	11	7	5	3	26
	Secondaire II	5	11	5	2	23
Total		51	45	24	7	127

Total femmes	35	27	14	2	78
Total hommes	16	18	10	5	49

Total secondaire I	38	23	15	5	81
Total secondaire II	13	22	9	2	46

		Nombre d'années d'expérience en tant qu'enseignant			Total
		Moins d'une année	Entre une année et cinq ans	Plus de cinq ans	
Femmes	Secondaire I	17	24	14	55
	Secondaire II	4	17	2	23
Hommes	Secondaire I	10	12	4	26
	Secondaire II	8	10	5	23
Total		39	63	25	127

Total femmes	21	41	16	78
Total hommes	18	22	9	49

Total secondaire I	27	36	18	81
Total secondaire II	12	27	7	46

		Niveau d'études avant le début de la formation à la HEP		Total
		Bachelor	Master	
Femmes	Secondaire I	12	43	55
	Secondaire II	0	23	23
Hommes	Secondaire I	9	17	26
	Secondaire II	0	23	23
Total		21	106	127

¹⁸ La catégorie *61 et plus* ne contenait qu'une seule personne, elle a donc été regroupée avec la catégorie précédente.

8.5 Annexe 5 – Raisons de la reconversion professionnelle – Moyennes par sexe et niveau d'enseignement

	Tous	Femmes	Hommes	Secondaire I	Secondaire II
	n=64	n=34	n=30	n=30	n=31
Je m'ennuyais dans mon précédent métier	2.73	2.47	3.03	2.97	2.48
Mon précédent métier ne me permettait pas d'utiliser pleinement mes capacités	2.75	2.53	3.00	2.76	2.74
Le travail effectué dans mon précédent métier n'était pas suffisamment reconnu	3.02	2.79	3.27	3.18	2.84
Le travail effectué dans mon précédent métier n'était pas suffisamment rémunéré	2.55	2.65	2.43	2.91	2.16
Je souhaitais un nouvel équilibre entre vie privée et vie professionnelle	4.84	4.79	4.90	4.70	5.00
Je souhaitais exercer une activité plus sûre (stable), orientée sur le long terme	4.48	4.18	4.83	4.30	4.68
J'ai été victime d'un licenciement et le marché de l'emploi était saturé	2.00	1.88	2.13	2.30	1.68
Des raisons de santé m'y ont contraint	1.56	1.50	1.63	1.85	1.26

8.6 Annexe 6 – Statistique par discipline

Discipline	Première carrière		Reconversion professionnelle		Total secondaire I	Total secondaire II	Total première carrière	Total reconversion prof.	Total
	Secondaire I	Secondaire II	Secondaire I	Secondaire II					
Allemand	1	3	0	2	1	5	4	2	6
Anglais	7	2	1	1	8	3	9	2	11
Arts visuels	3	0	4	0	7	0	3	4	7
Biologie	0	0	1	2	1	2	0	3	3
Chimie	0	0	0	3	0	3	0	3	3
Culture générale	0	0	1	1	1	1	0	2	2
Economie et droit	0	3	3	6	3	9	3	9	12
Education physique	6	1	1	1	7	2	7	2	9
Français	13	1	7	2	20	3	14	9	23
Géographie	1	3	1	0	2	3	4	1	5
Histoire	1	1	1	1	2	3	2	2	4
Informatique	0	0	0	2	0	2	0	2	2
Italien	2	1	0	0	2	1	3	0	3
Latin	2	0	0	0	2	0	2	0	2
Mathématiques	4	0	5	4	9	4	4	9	13
Musique	2	0	0	0	2	0	2	0	2
Philosophie	0	0	0	1	0	1	0	1	1
Physique	0	0	0	4	0	4	0	4	4
Sciences de la nature	6	0	8	1	14	1	6	9	15
Total	48	15	33	31	81	46	63	64	127

8.7 Annexe 7 – Choix du métier d'enseignant - Moyennes par item et sous-groupe

		Tous	Première carrière	Reconv. prof.
Composante	Item	N=127	n=63	n=64
Perception de soi	Je pense avoir de bonnes compétences pour enseigner	5.72	5.90	5.55
Choix par opportunité	L'opportunité d'enseigner s'est présentée	3.89	3.52	4.25
Valeur intrinsèque de la carrière	J'aime enseigner	6.19	6.32	6.06
Utilité sociale	L'enseignement me permet de partager certaines valeurs avec les jeunes	5.77	5.94	5.61
	L'enseignement me permet d'élever les ambitions des jeunes défavorisés	4.57	4.83	4.33
	L'enseignement me permet de rendre un service à la société	4.54	4.75	4.33
	J'aime travailler avec les jeunes	5.67	5.94	5.41
Utilité personnelle	Les heures d'enseignements sont en adéquation avec les responsabilités familiales	4.26	4.08	4.44
	En tant qu'enseignant j'ai de longues vacances	3.70	3.84	3.56
	L'enseignement est un métier sûr (stable)	4.87	5.06	4.67
	L'enseignement est un métier qui permet une mobilité géographique	2.76	2.92	2.61
Expériences passées dans l'enseignement	J'ai eu des enseignants qui m'ont inspiré	4.54	5.00	4.09
Influences sociales	Ma famille, mes amis pensaient que je devrais devenir enseignant	3.30	3.22	3.38

8.8 Annexe 8 – Choix du métier d'enseignant - Moyennes par composante et catégorie

	Tous	Secondaire I	Secondaire II	Femmes	Hommes	20-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	51 ans et plus
Composante	N=127	n=63	n=64	n=81	n=66	n=51	n=45	n=24	n=7
Perception de soi	5.72	5.69	5.78	5.71	5.76	5.88	5.64	5.50	5.86
Choix par opportunité	3.89	3.83	4.00	3.58	4.39	3.43	3.58	4.75	6.29
Valeur intrinsèque de la carrière	6.19	6.21	6.15	6.33	5.96	6.35	5.96	6.33	6.00
Utilité sociale	5.14	5.10	5.21	5.09	5.22	5.29	4.90	5.20	5.32
Utilité personnelle	3.90	3.88	3.92	4.01	3.72	3.83	4.01	3.77	4.11
Expériences passées dans l'enseignement	4.54	4.54	4.54	4.44	4.71	5.08	4.09	4.25	4.57
Influences sociales	3.30	3.27	3.35	3.22	3.43	3.53	2.78	3.50	4.29

Résumé

En Suisse, plus d'une personne sur deux exerce un autre métier que celui appris en formation initiale. La profession enseignante n'est pas en reste. Se pose alors la question des motivations qui amènent des personnes actives dans d'autres secteurs à se reconverter dans ce métier. Le choix de devenir enseignant en deuxième carrière résulte généralement d'un double processus. Celui-ci se compose en effet de deux étapes. La première consistant à quitter le métier précédent, mu par des facteurs dits *push* alors que la seconde, le choix de l'enseignement comme nouveau métier, est le résultat de facteurs *pull*. Ce travail de mémoire avait ainsi comme objectif d'amener des éléments de réponses aux deux questions suivantes :

« Quelles sont les raisons d'une reconversion professionnelle ? »

« Quelles sont les motivations à devenir enseignant ? »

La revue de travaux de recherches existants a servi de base à la construction d'un questionnaire comportant notamment deux séries d'affirmations (une pour les facteurs *push*, l'autre pour les facteurs *pull*) que les participants ont été invités à évaluer à l'aide d'échelles de type Likert. Le questionnaire a été complété par 127 étudiants en formation à la Haute école pédagogique de Lausanne, formant un échantillon d'enseignants et futurs enseignants aux caractéristiques et parcours variés. L'analyse quantitative des réponses a permis de confirmer les résultats de travaux précédents et de mettre en lumière des aspects intéressants à découvrir à travers la lecture du présent travail.

Mots clés

Analyse quantitative – Enseignement – Expectancy value theory – FIT Choice – Motivation – Reconversion