

Thèse de doctorat

# **Persévérance et abandon des enseignants débutants**

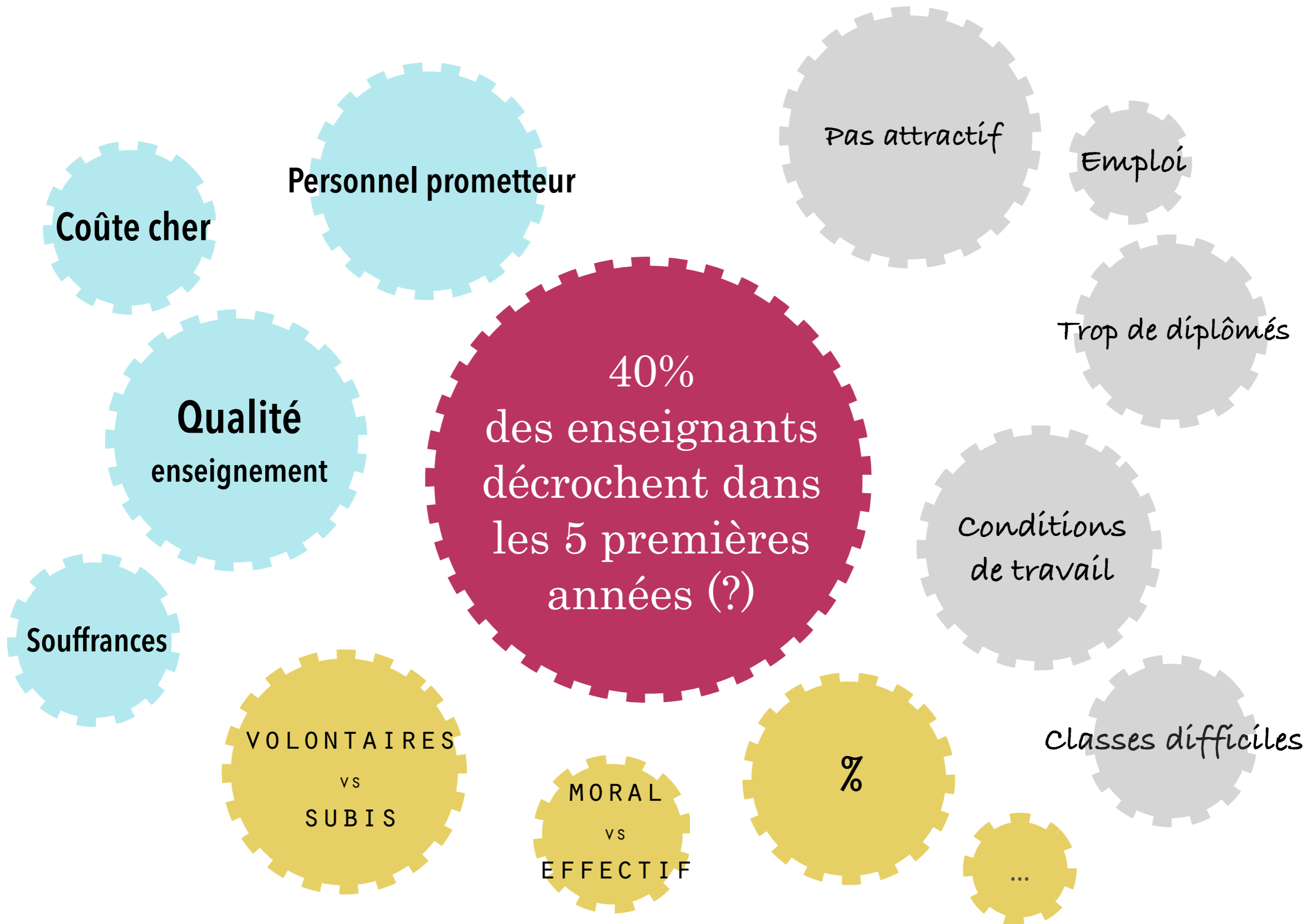
*La relève issue des Hautes Ecoles*

Joachim De Stercke

# Plan

1. L'origine du voyage *Problématique*
2. Préparer l'expédition *Cadre théorique*
3. Armer le navire et fixer le cap *Méthodologie*
4. Prendre la mer *Principaux résultats*
5. Retour au port d'attache *Discussion*
6. Vers de nouvelles destinations *Conclusions et perspectives*

# 1. L'origine du voyage



Pour quelles *raisons*

les enseignants issus des Hautes Ecoles

*persévèrent*-ils dans la profession

ou l'*abandonnent*-ils

au cours de leurs premières années de carrière ?

## 2. Préparer l'expédition

# Objets d'études

**INTENTION  
DE PERSISTER**

subjectif

**PERSEVERANCE**

objectif

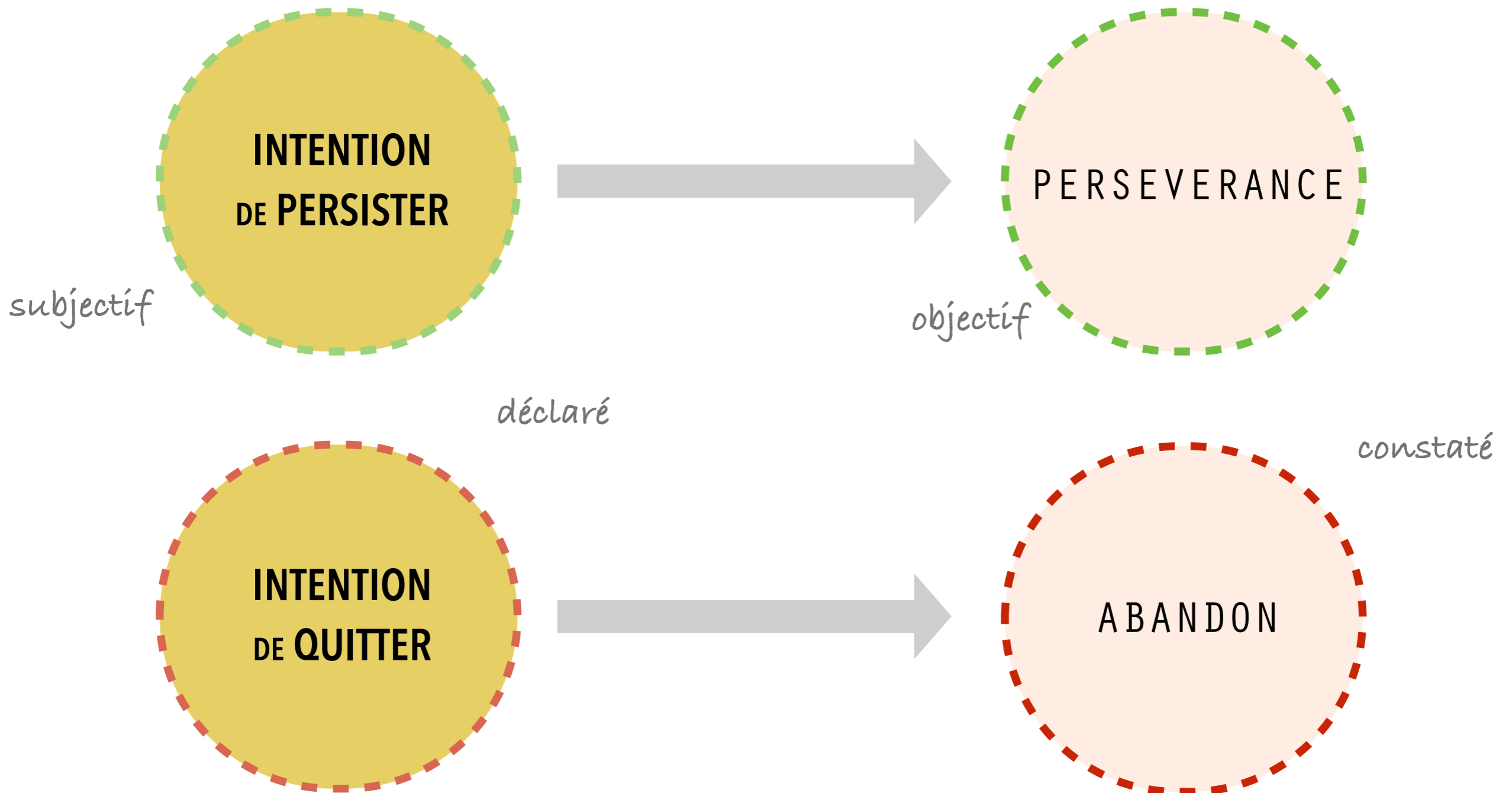
**INTENTION  
DE QUITTER**

déclaré

**ABANDON**

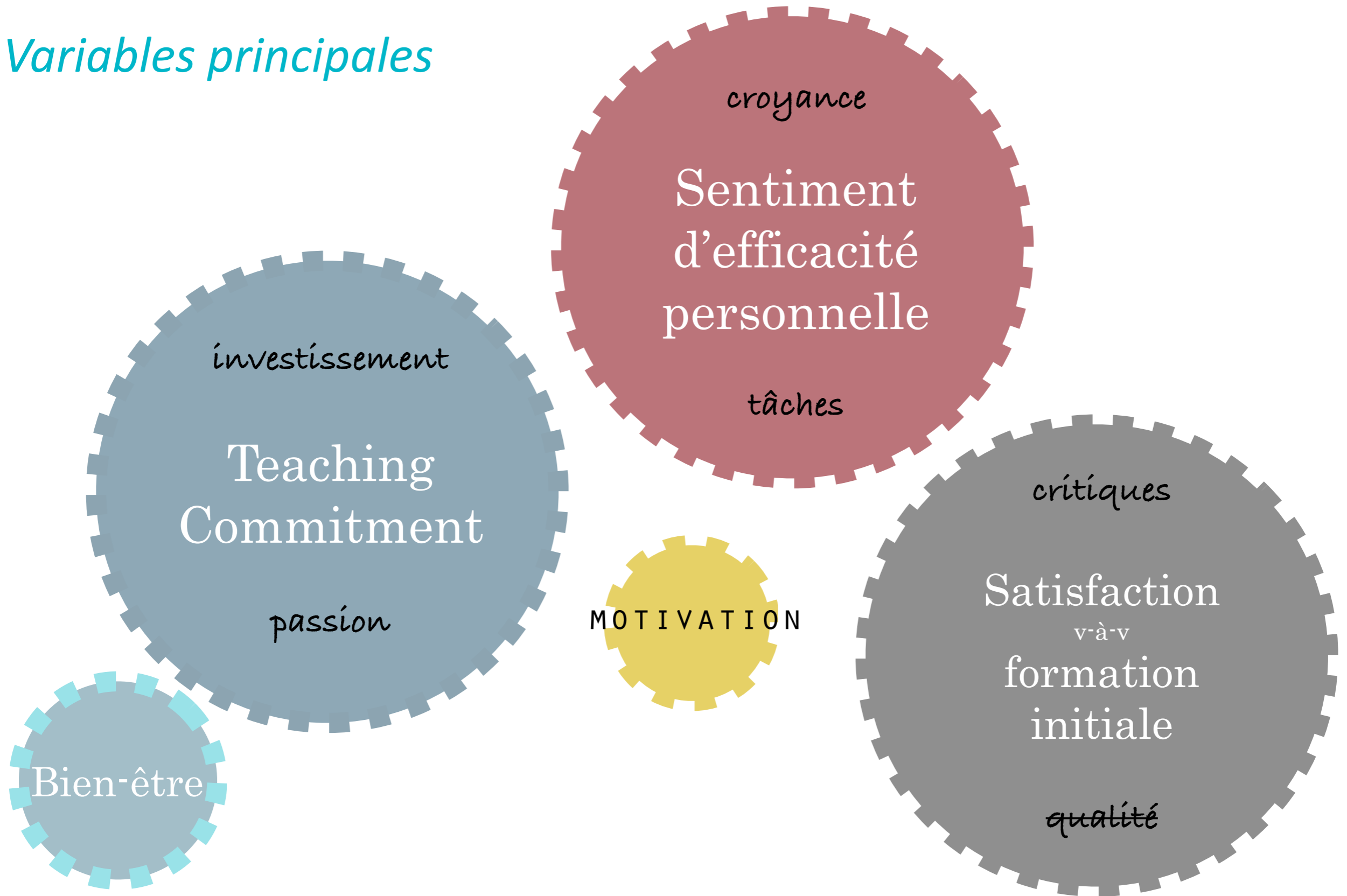
constaté

## Objets d'études





## Variables principales



### **3. Armer le navire et fixer le cap**

# Contexte



## FORMATION DES ENSEIGNANTS

### HAUTE ECOLES

#### CATEGORIES PEDAGOGIQUES

PS

PP

AESI

COMMUNAUTE FRANÇAISE

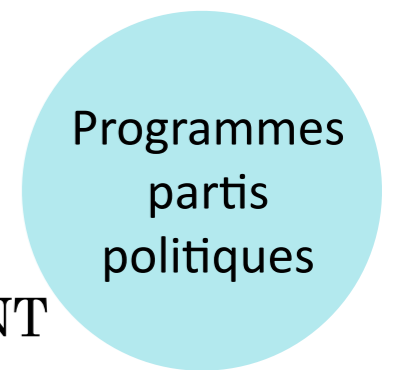
OFFICIEL SUBVENTIONNE

LIBRE SUBVENTIONNE

HAINAUT



ACCOMPAGNEMENT



*légal*

## Méthodes et instruments

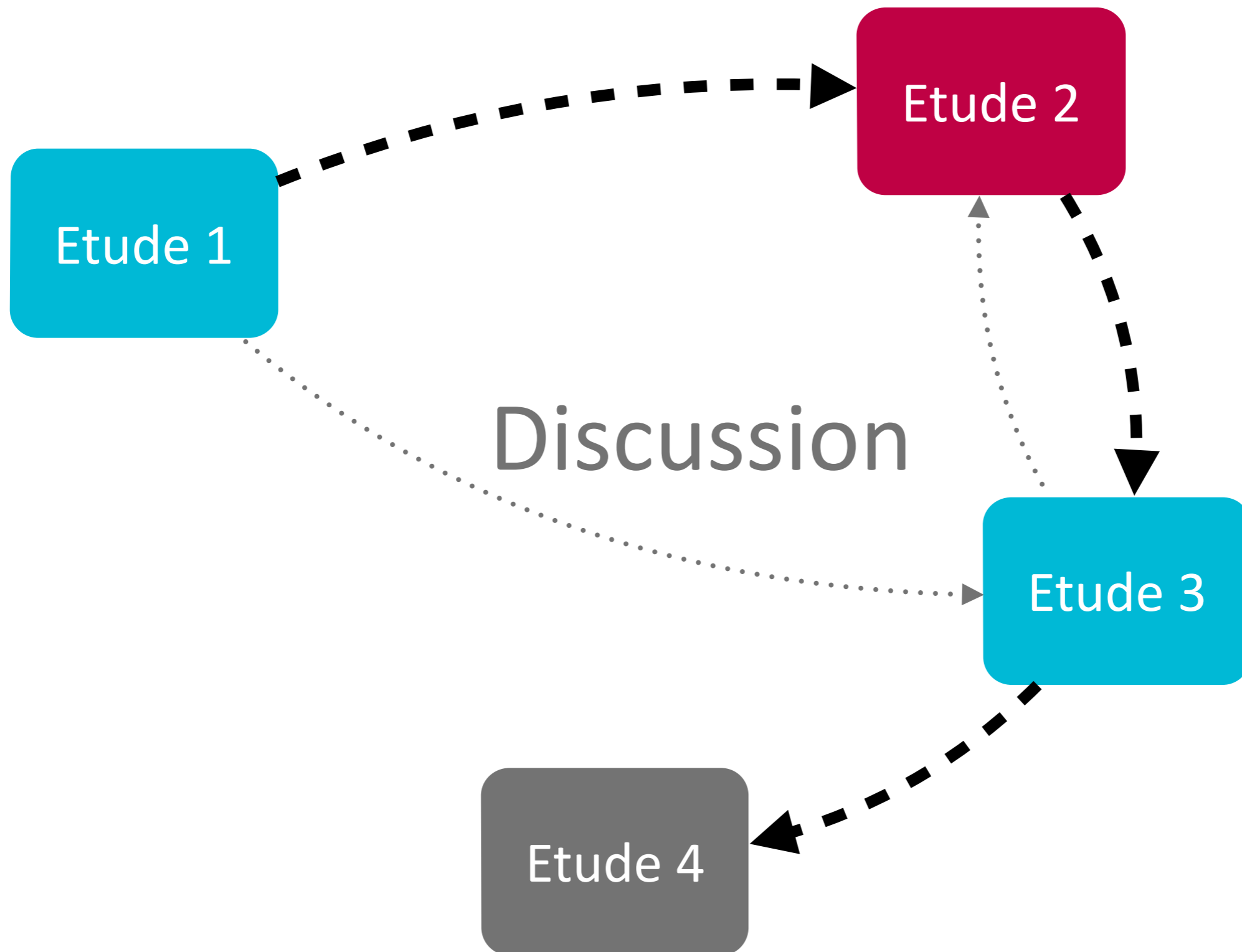
- Recherche fondamentale
- Pluralisme méthodologique
- Descriptif, compréhensif, explicatif



# *Itinéraire*

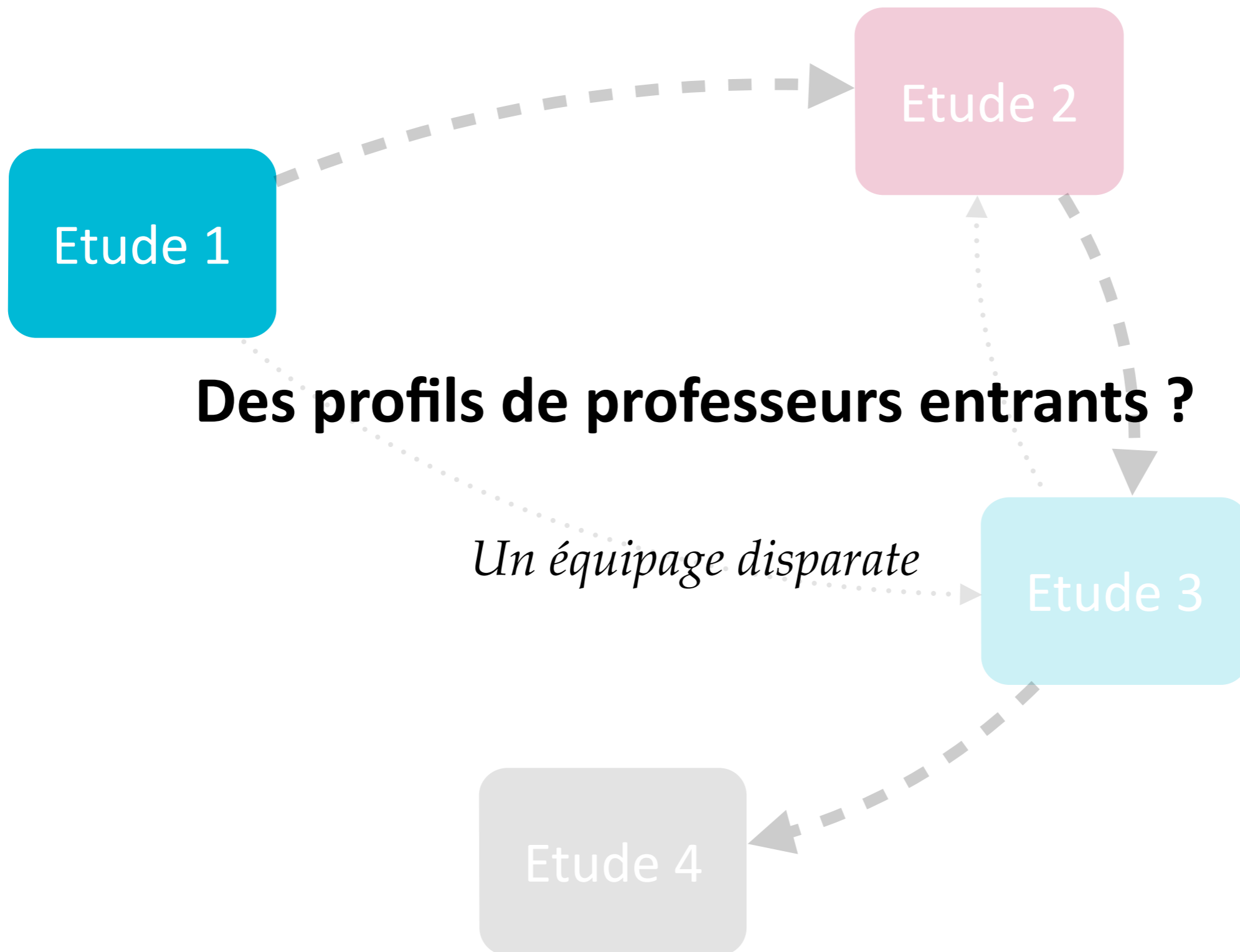
Etude 1

# Itinéraire



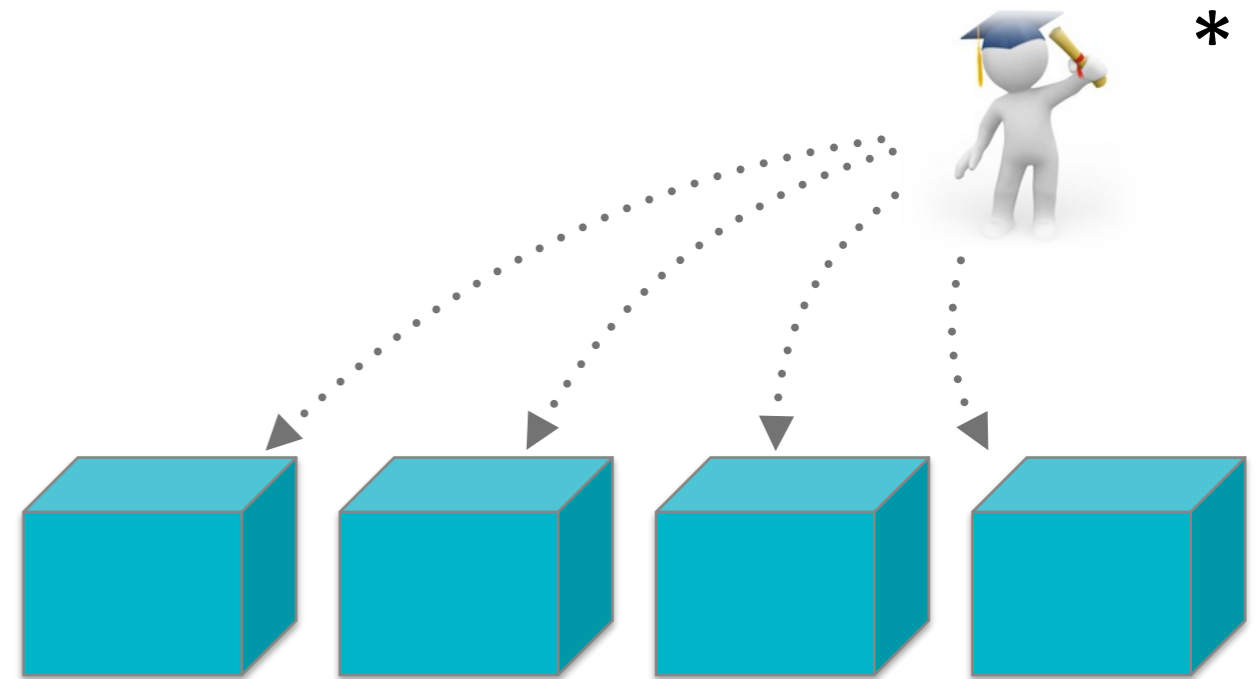
## 4. Prendre la mer





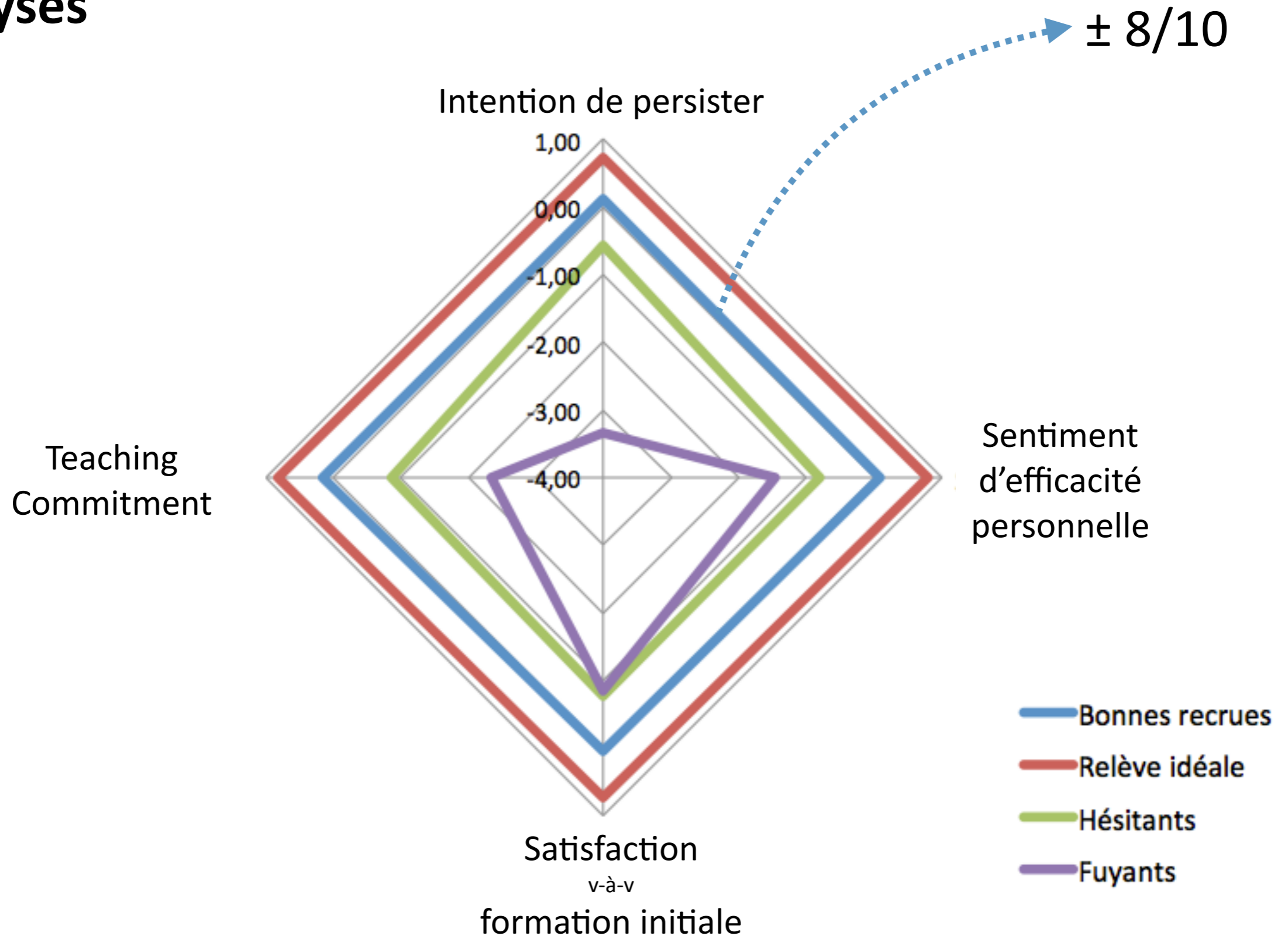
# Cartographie

- Etude quantitative
- 459 Professeurs entrants
- Classification hiérarchique\*



Quels sont les **profils** de la relève issue des Hautes Ecoles ?

# Analyses



Teaching  
Commitment

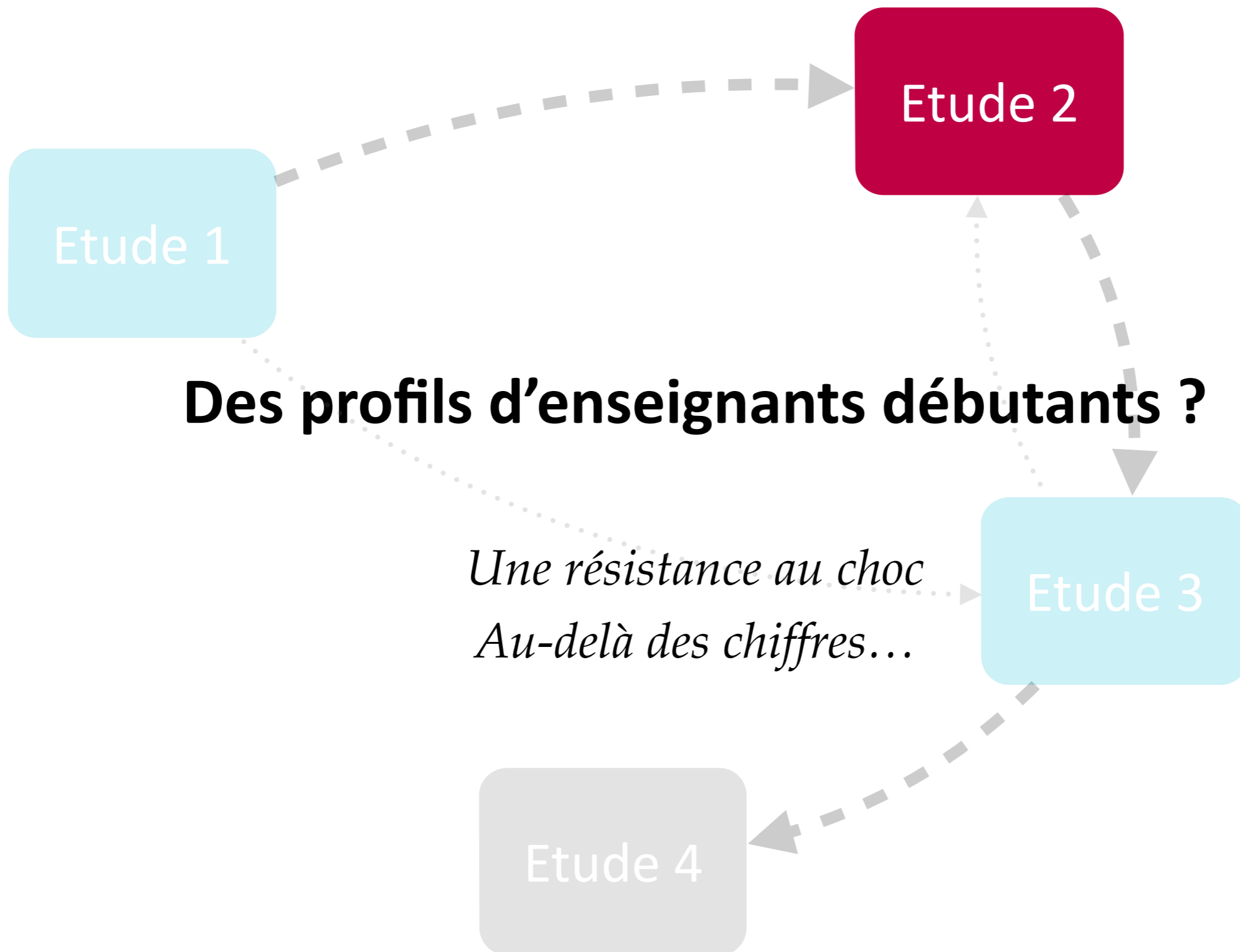
Sentiment  
d'efficacité  
personnelle

- Bonnes recrues
- Relève idéale
- Hésitants
- Fuyants

Satisfaction  
v-à-v  
formation initiale

# Conclusions partielles





# Cartographie

- Quantitative & qualitative
- 15 Enseignants débutants
- Graphes & analyse thématique\*

Que deviennent les **profils** de professeurs entrants  
une fois la relève insérée en emploi ?

Conceptions du **Teaching Commitment** ?  
**Attentes** professionnelles ? Dimensions du **Sentiment d'auto-efficacité** ?  
**Motifs de persévérance** ?

# Analyses : volet quantitatif

## Avant/Après

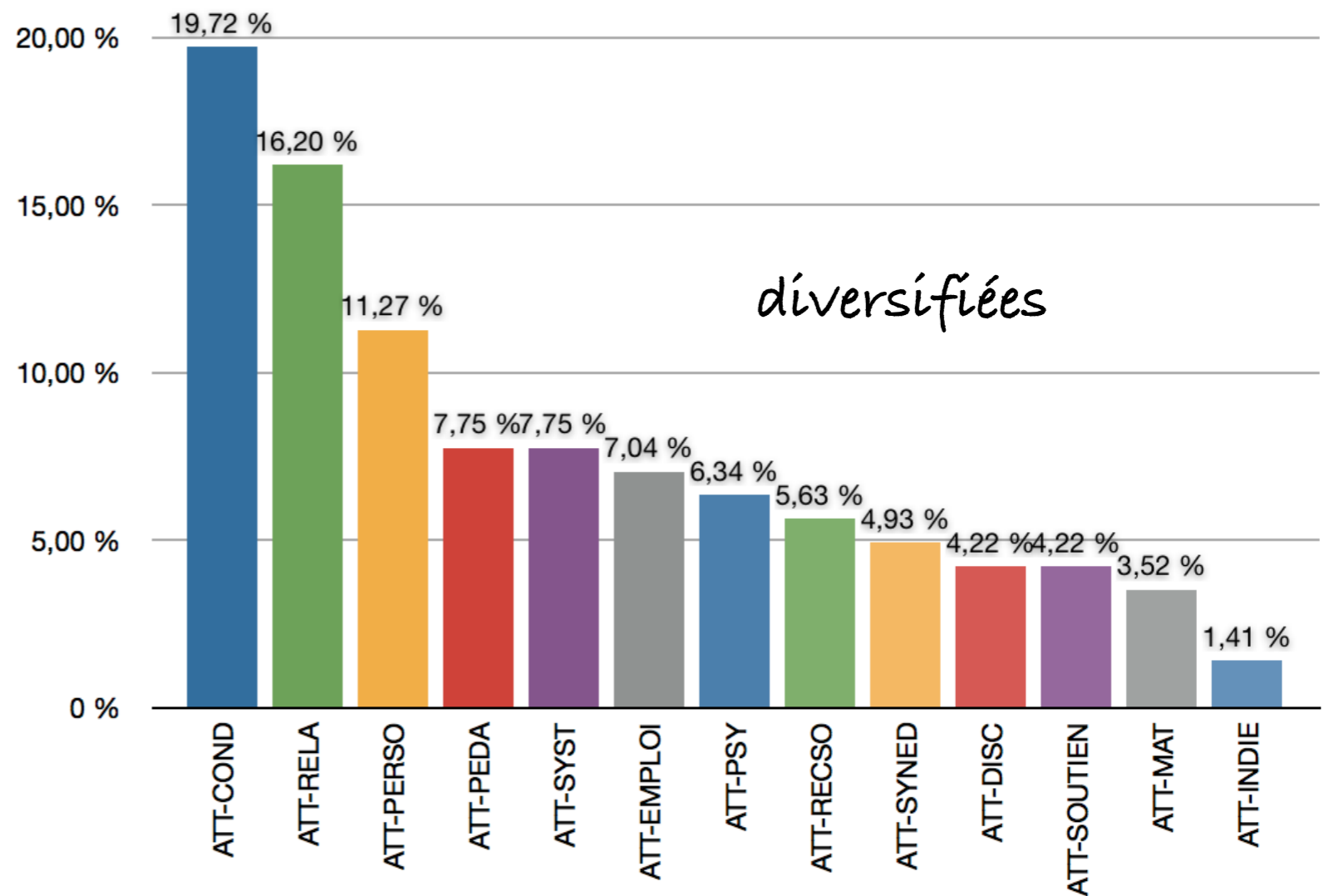
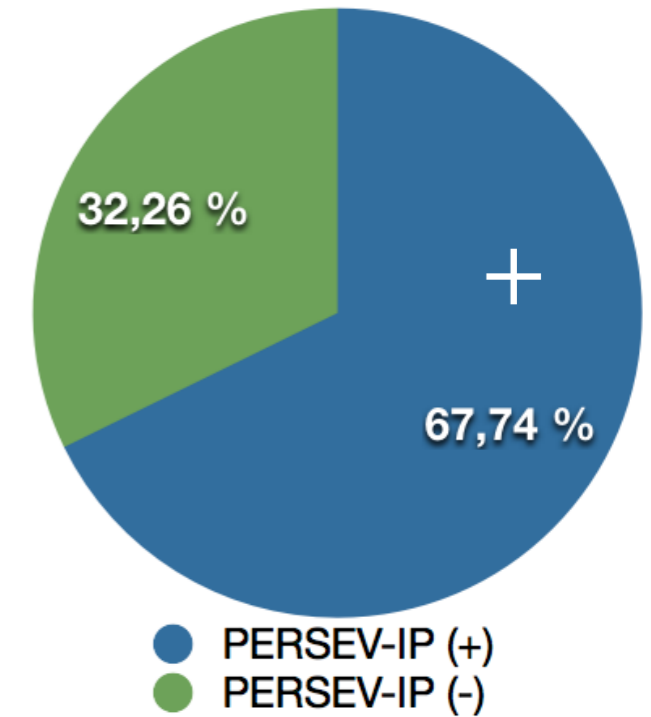
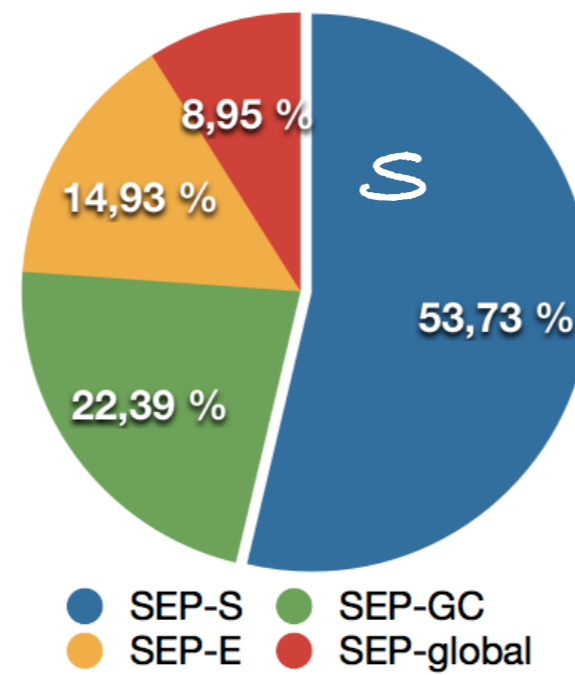
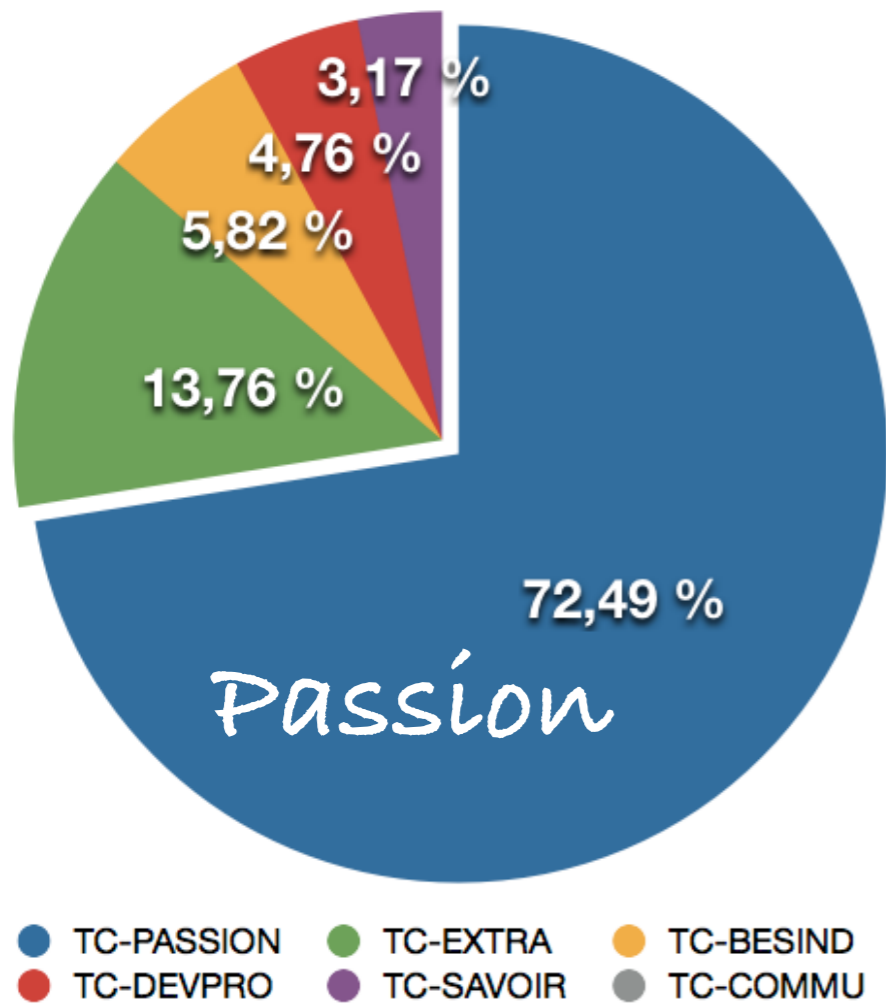
Proche en proche...

- Bonnes recrues
- Relève idéale
- Hésitants
- Fuyants

|                    |           | PE | ED | Tendance |
|--------------------|-----------|----|----|----------|
| <b>Fondamental</b> | Laetitia  | H  | H  | =        |
|                    | Floriane  | BR | BR | =        |
|                    | Bénédicte | H  | BR | ↗        |
|                    | Lindsey   | F  | F  | =        |
|                    | Manon     | RI | BR | ↘        |
|                    | Flore     | BR | BR | =        |
|                    | Nadeige   | F  | F  | =        |
| <b>AESI</b>        | Coralie   | RI | BR | ↘        |
|                    | Amélie    | BR | BR | =        |
|                    | Nathan    | F  | F  | =        |
|                    | Sophie    | H  | H  | =        |
|                    | Antoine   | RI | RI | =        |
|                    | Thibaut   | H  | H  | =        |
|                    | Daniel    | BR | H  | ↘        |
|                    | Marjorie  | F  | H  | ↗        |

# Analyses : volet qualitatif

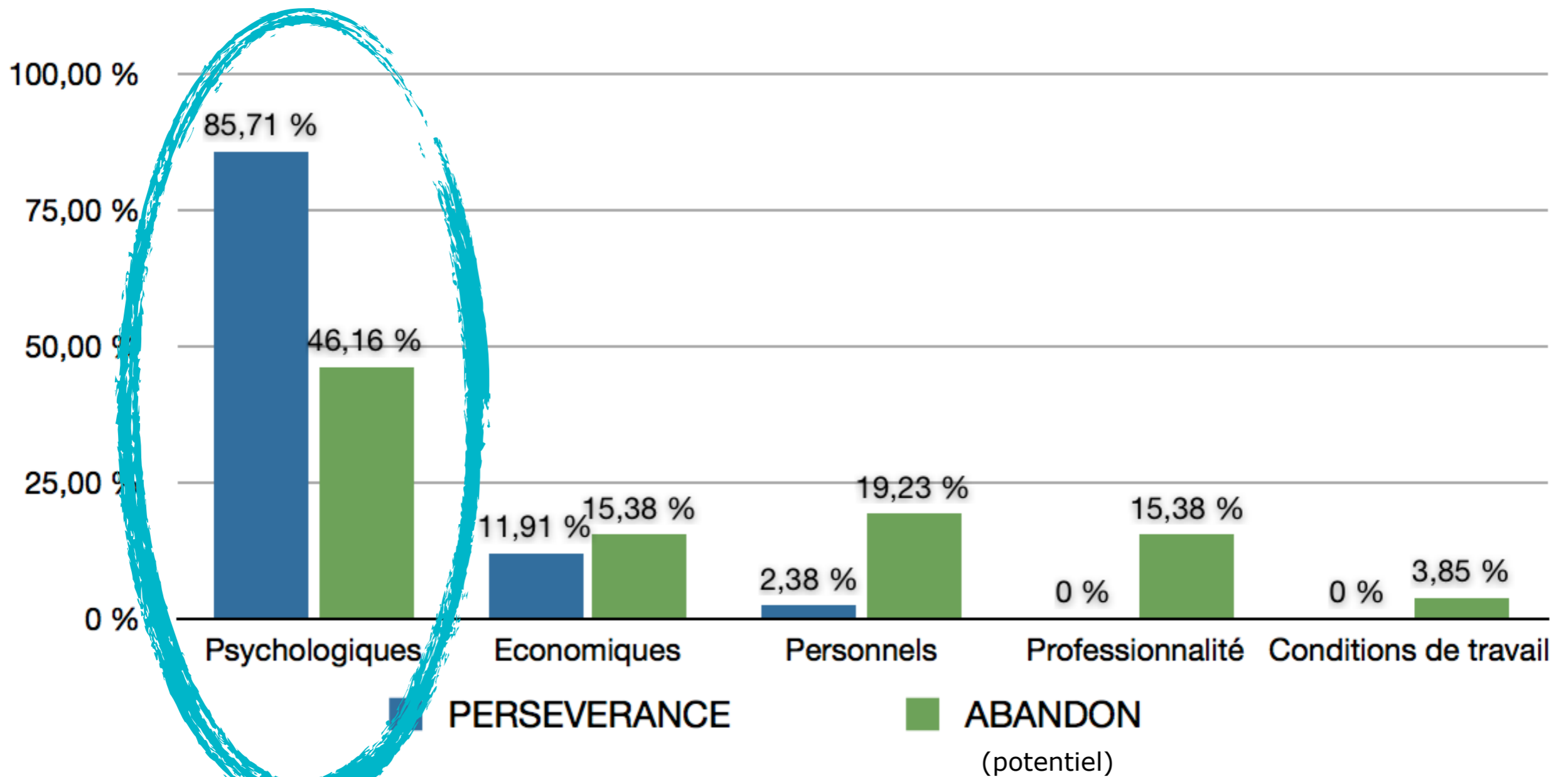
## Analyse thématique





# Analyses : volet qualitatif

## Analyse thématique



# Conclusions partielles

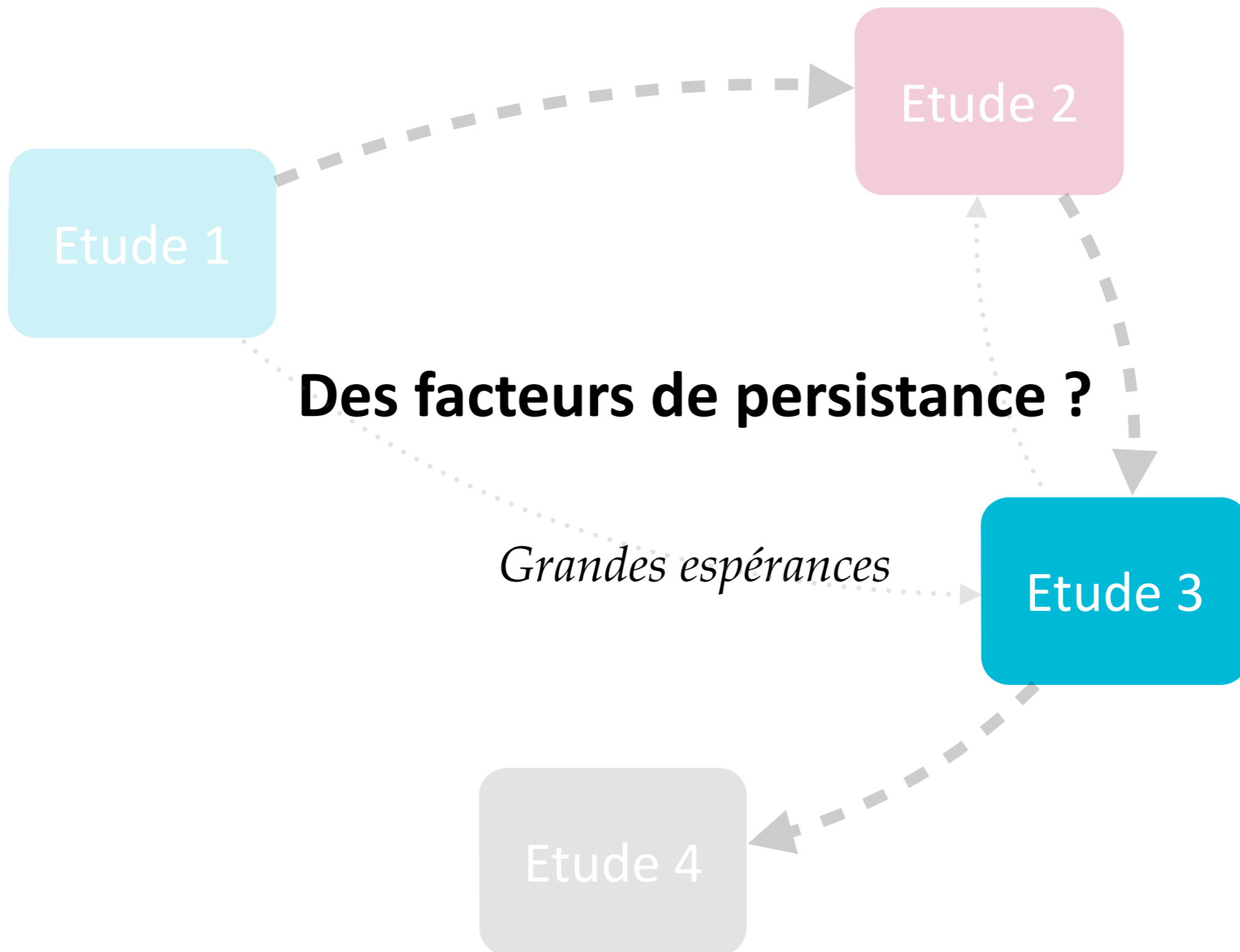
Profils assez **stables**



multiples

multidimensionnels





# Cartographie

- Quantitative
- **462** Professeurs entrants
- Analyses de régressions multiples\*

Quelles dimensions et variables permettent d'**expliquer**  
l'**intention de persister** des professeurs entrants ?

# Analyses : modèle global

*Théorique*

$$IP = (c) + \text{TC} + \text{SEP} + \text{Satis FI} + (\text{erreur})$$

*Final*

$$IP = (c) + \text{TC} + \text{SEP} + \text{Satis FI} + (\text{erreur})$$

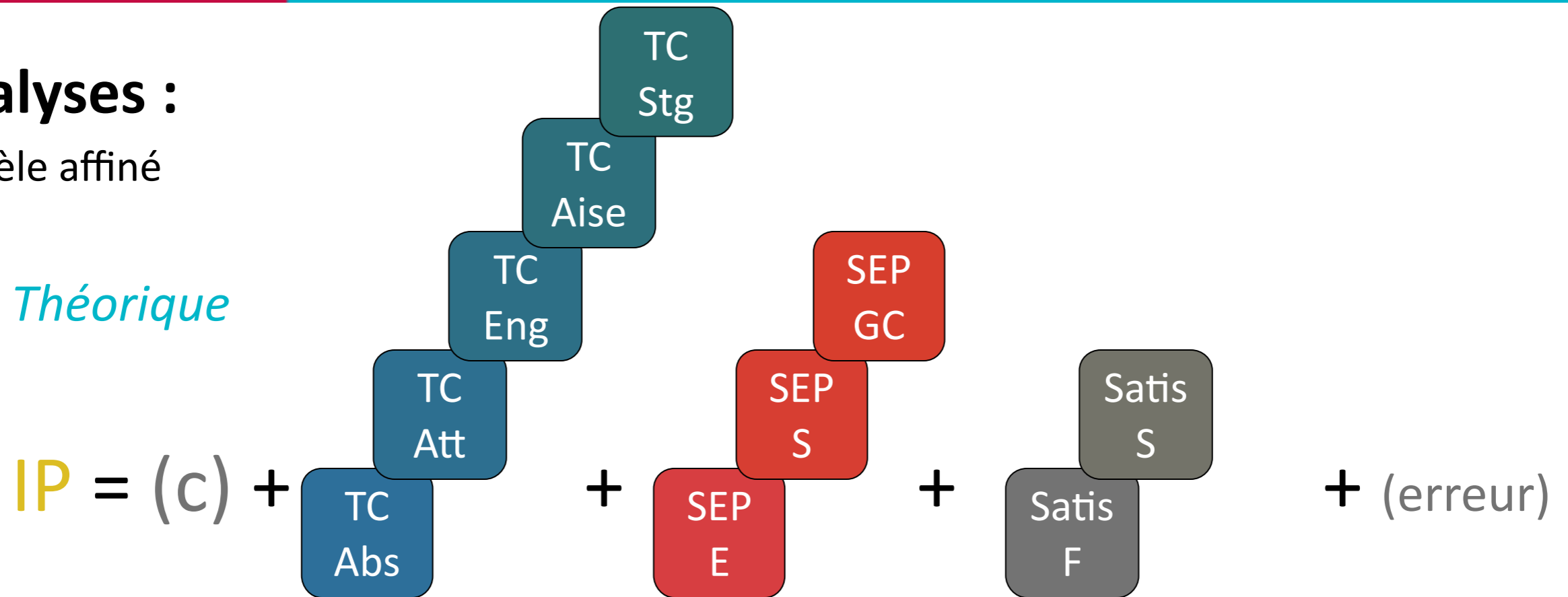
.61\*\*\*                      .08\*

$R^2_{\text{ajusté}} = 46.10\%$

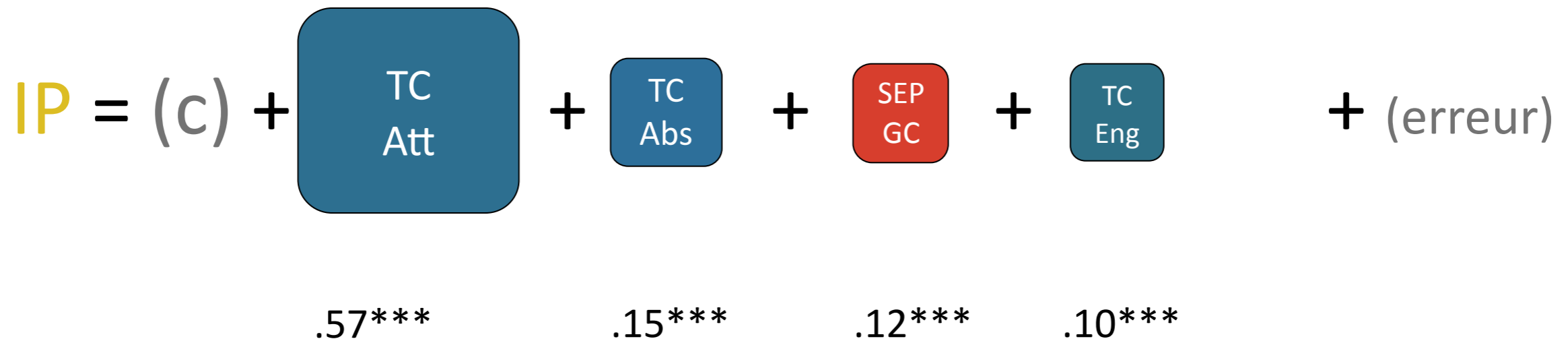
# Analyses :

modèle affiné

*Théorique*



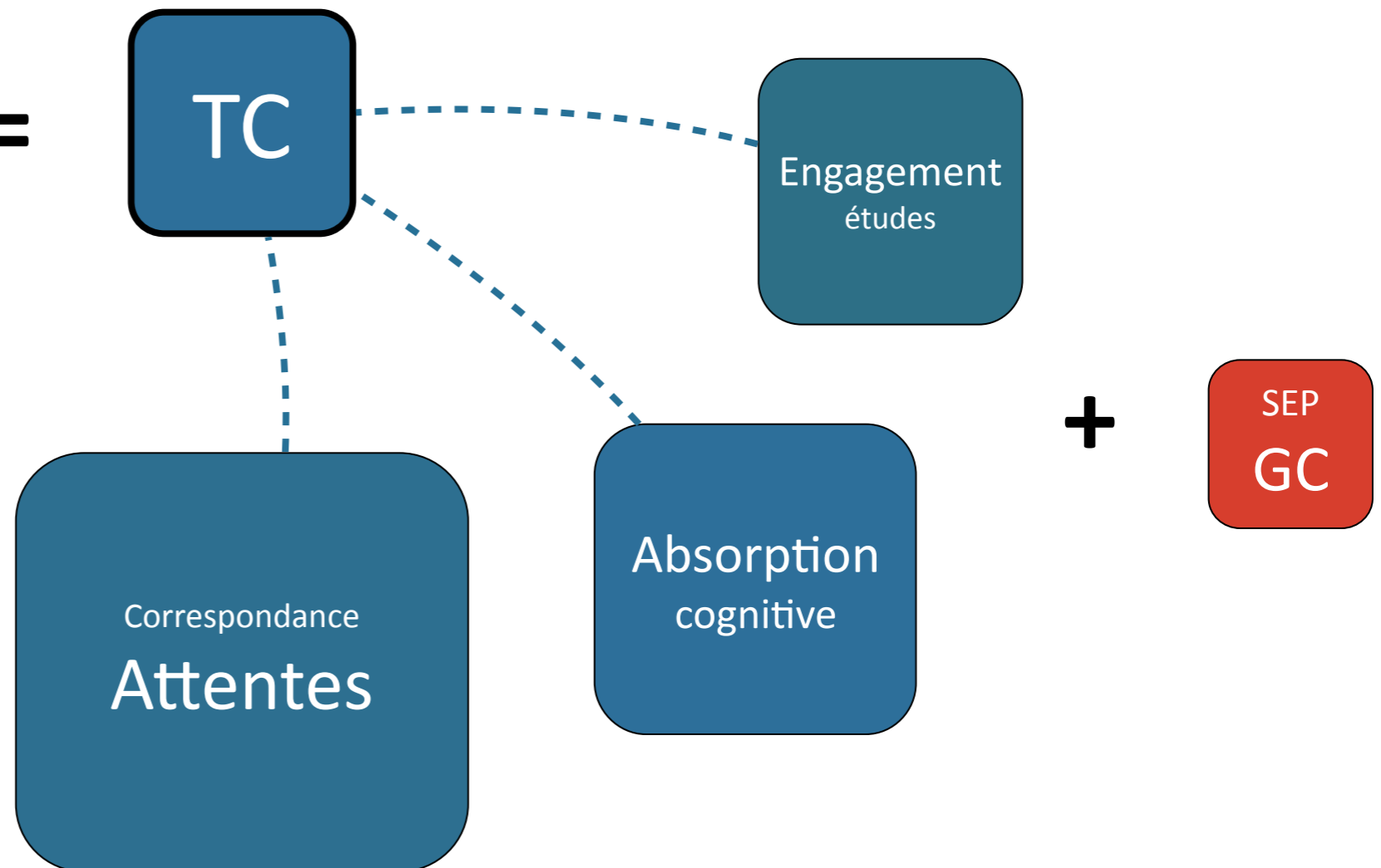
*Final*

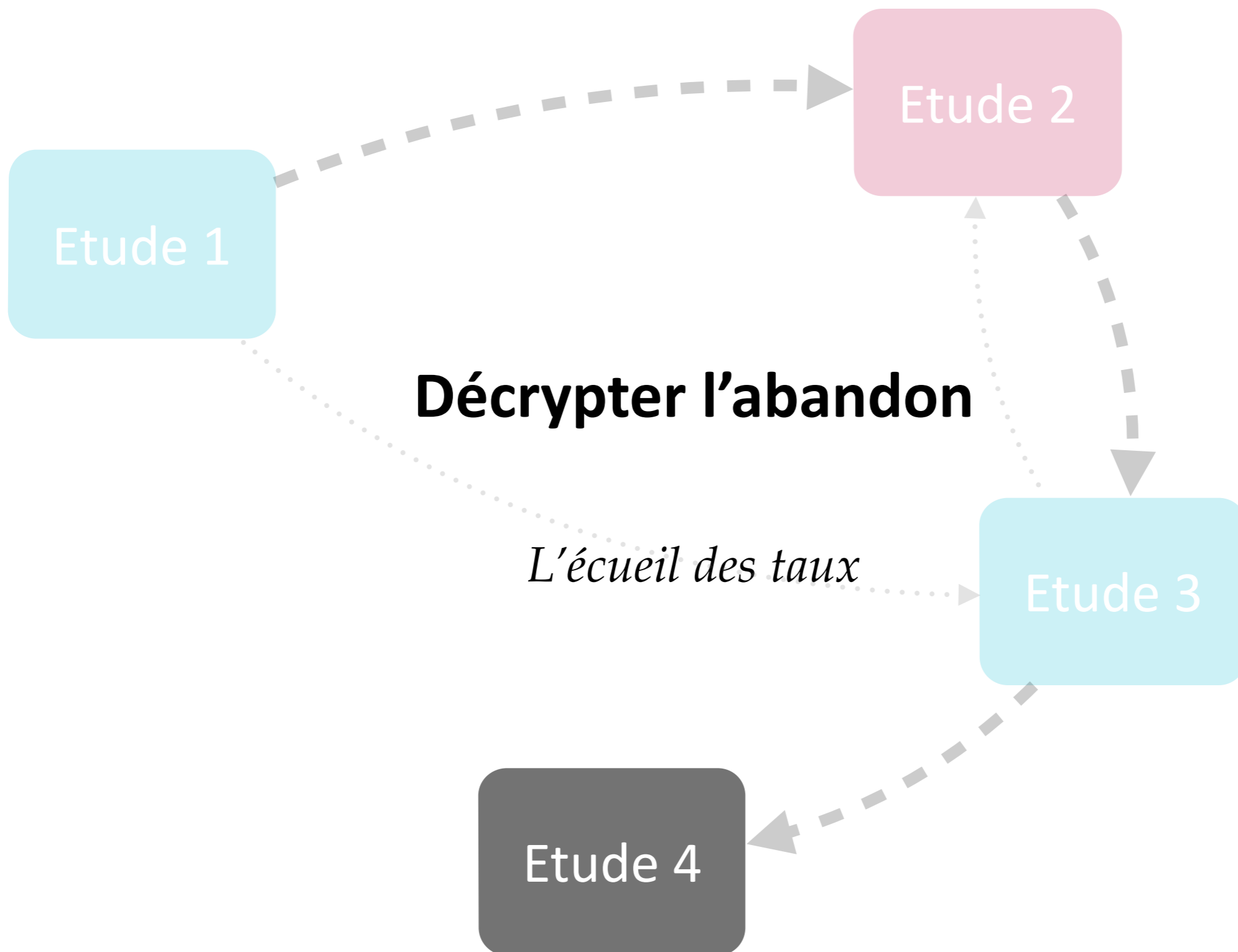


$R^2_{ajusté} = 60.00\%$

# Conclusions partielles

Intention de persister =







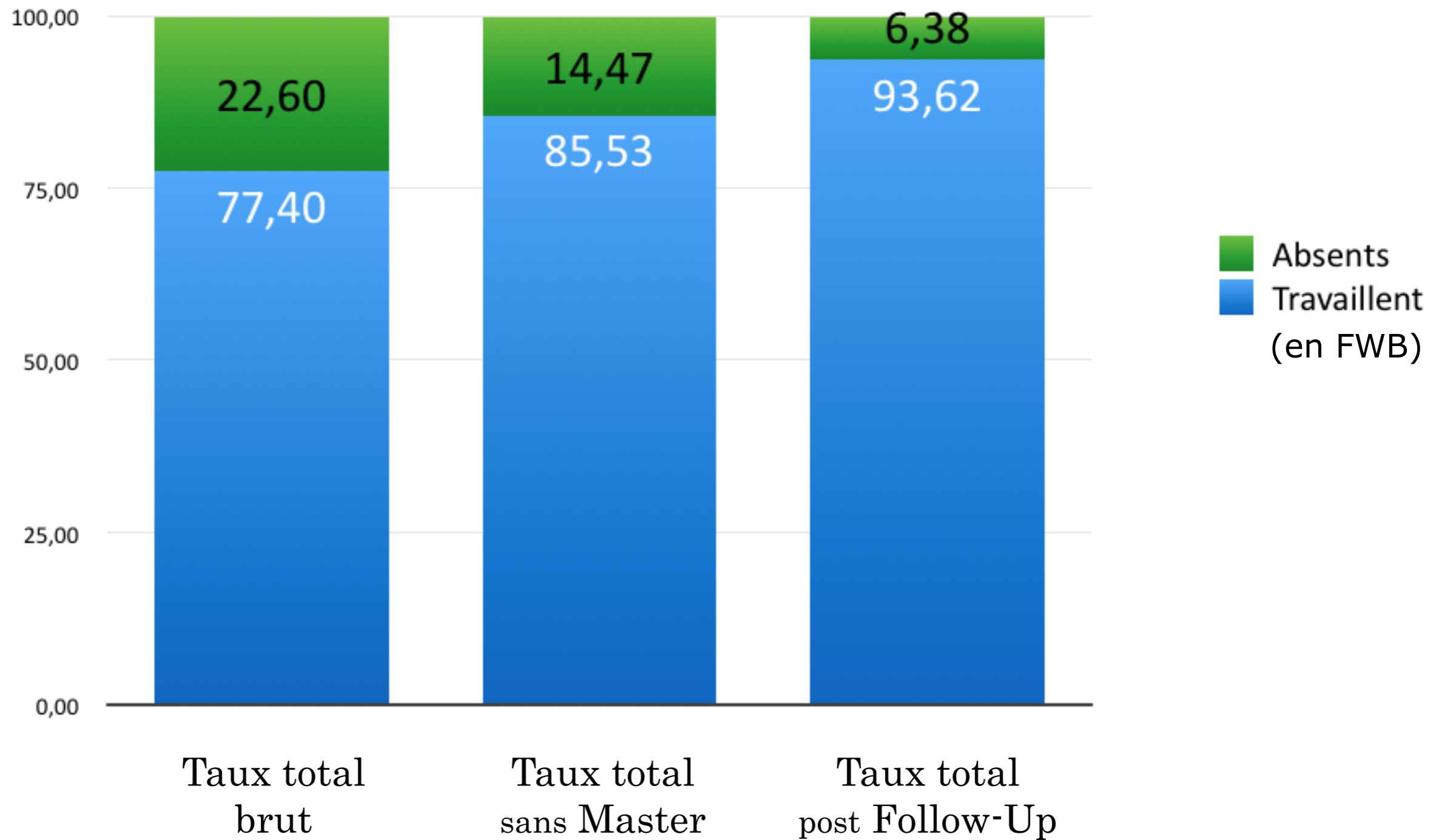
# Cartographie

- Quantitative & qualitative
- **235** Enseignants débutants (2011)
- Listings + *follow-up*

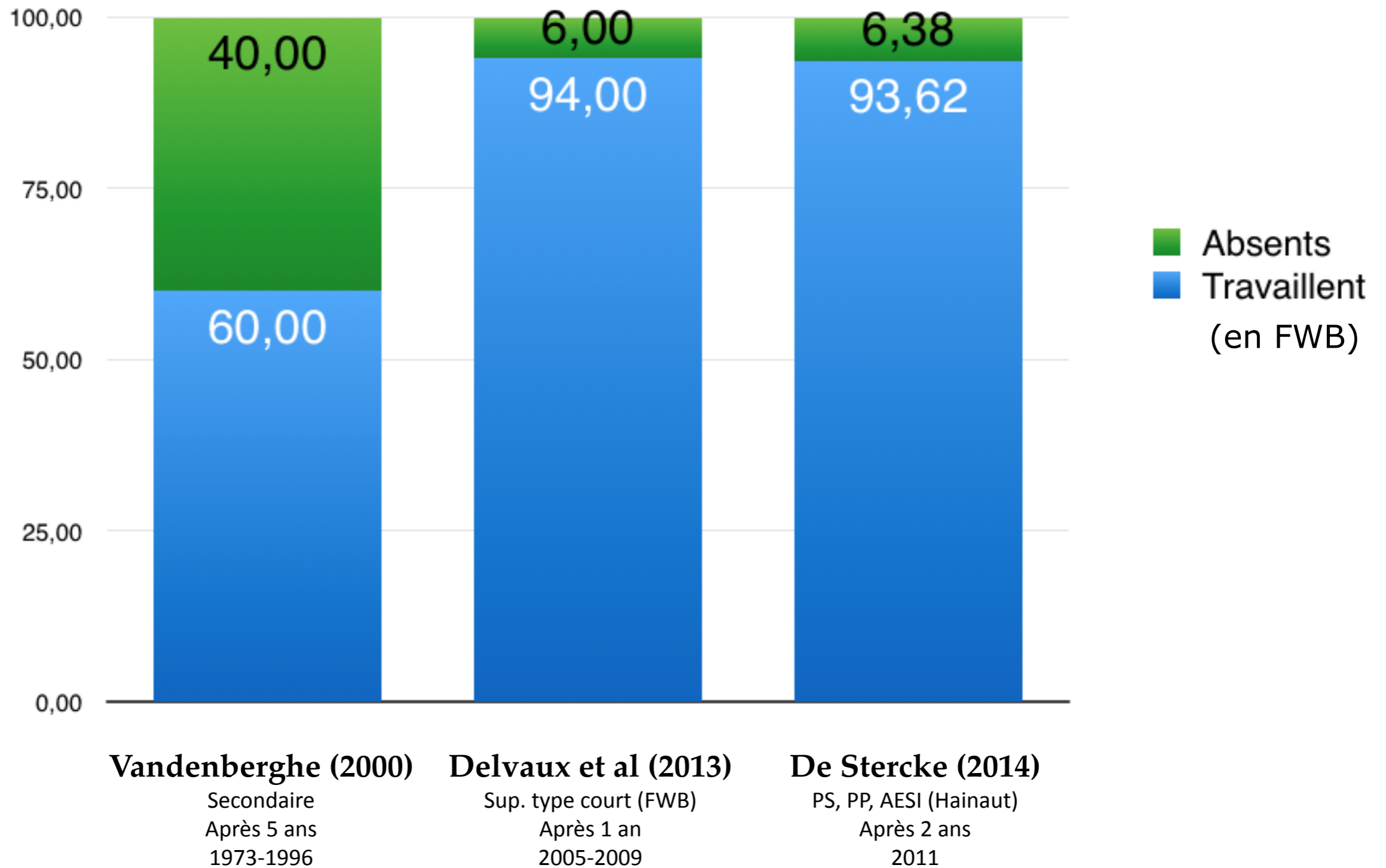
Quelles **réalitéS** se cachent derrière l'« **abandon** »  
des enseignants débutants des Hautes Ecoles ?

# Analyses : affiner la mesure

APRES 2 ANS



# Analyses : comparer les taux



# Analyses : un effort conceptuel

POURSUITE/REPRISE  
D'ÉTUDES SC. ÉDUC.

Décrochage

Abandon

Fuite

Autre

## Conclusions partielles

Moins catastrophique  $\pm 6\%$  de décrochage *mal défini*



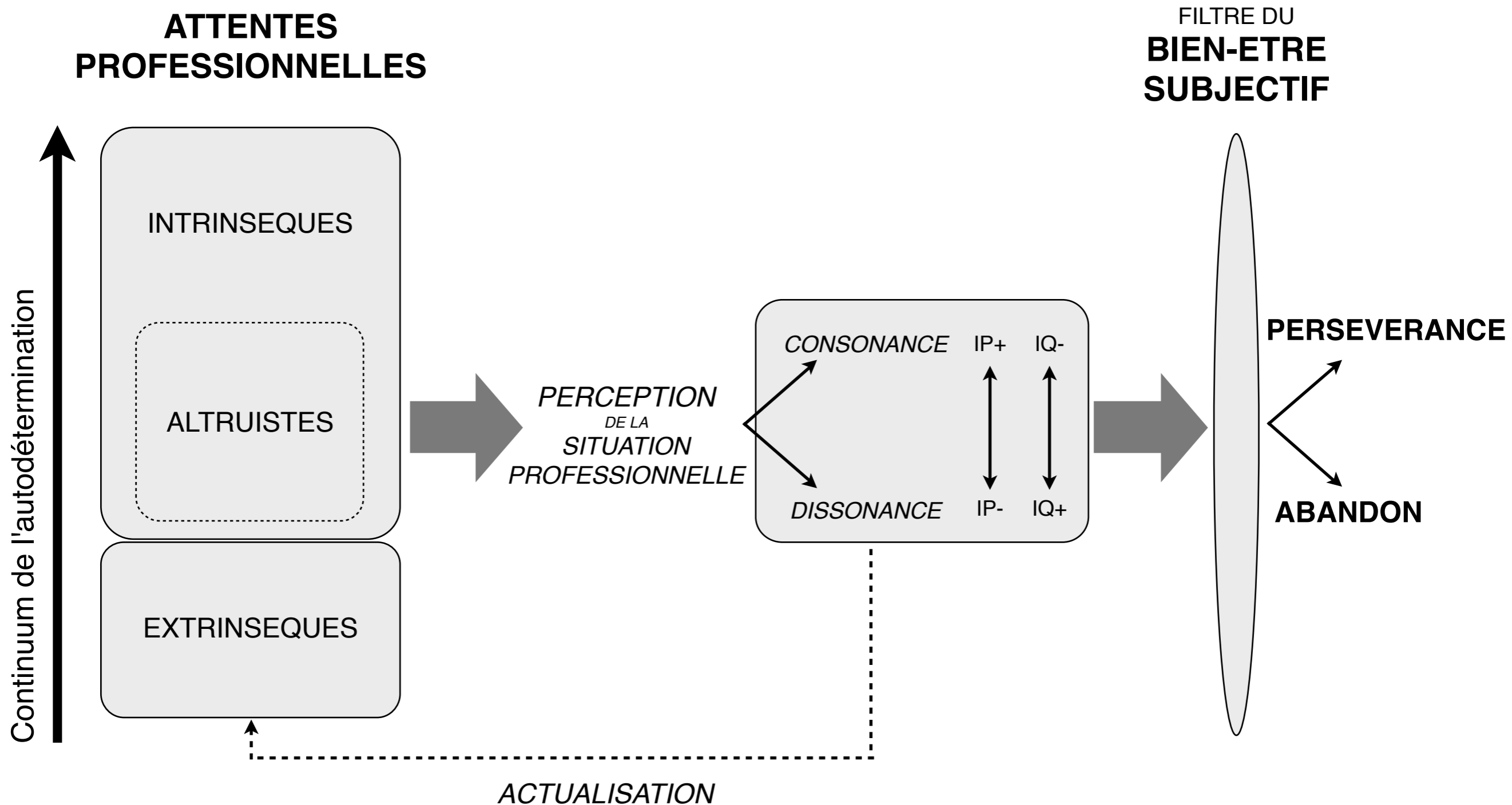
*mal mesuré*

**Haute Ecole** = facteur **protecteur...**

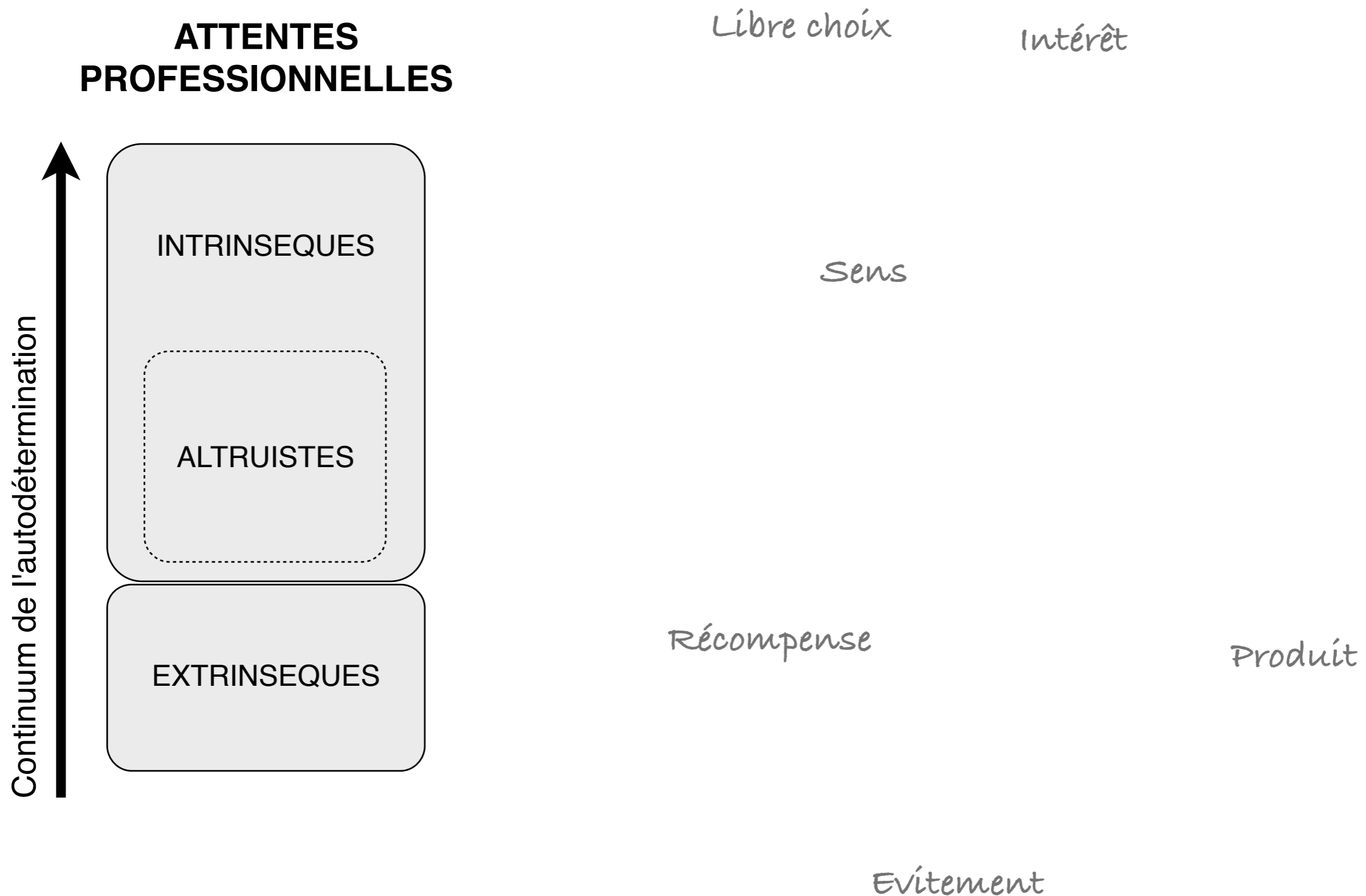
POURSUITE / REPRISE : qui perd-on ?

## **5. Retour au port d'attache**

# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance

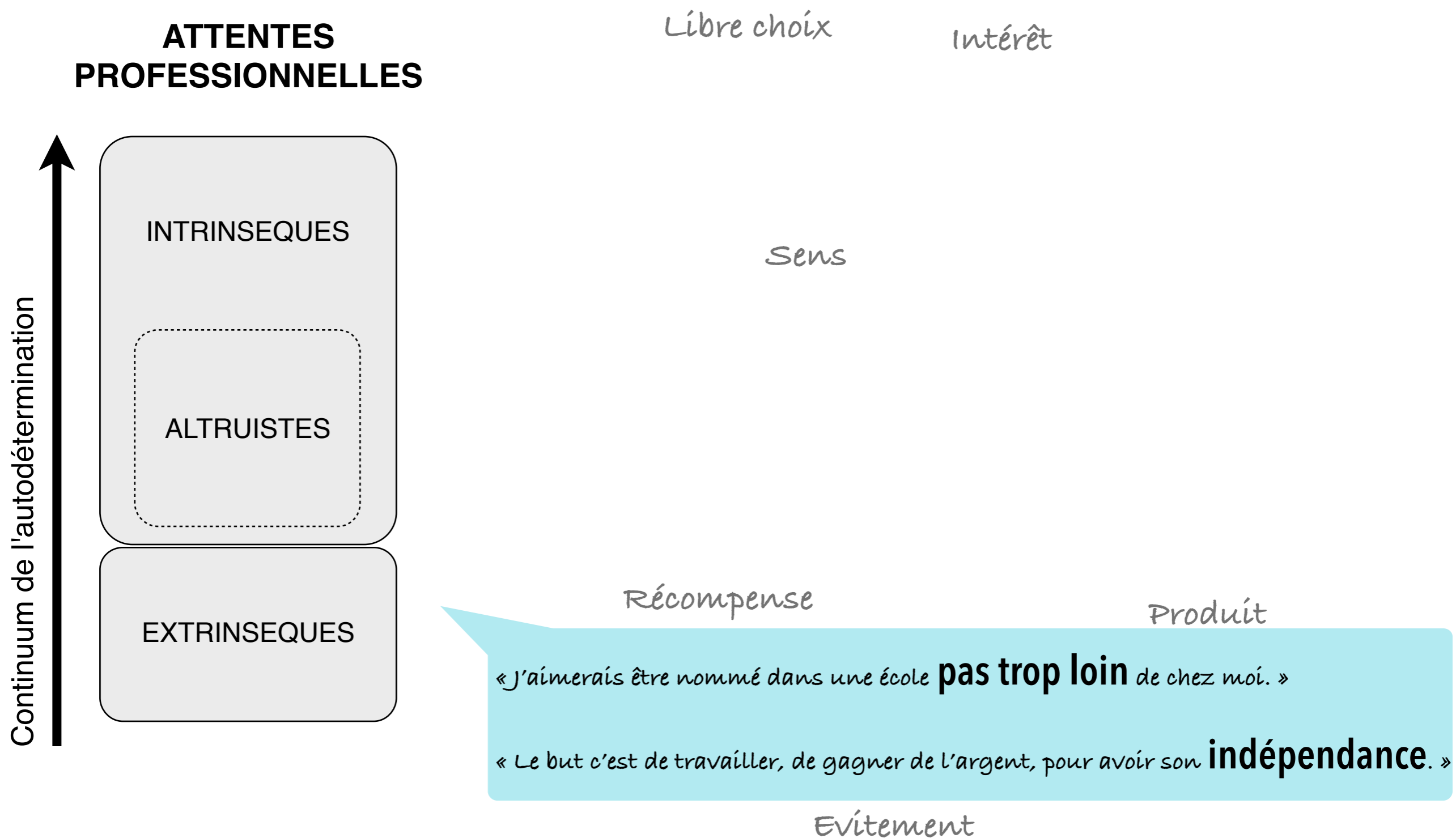


# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance

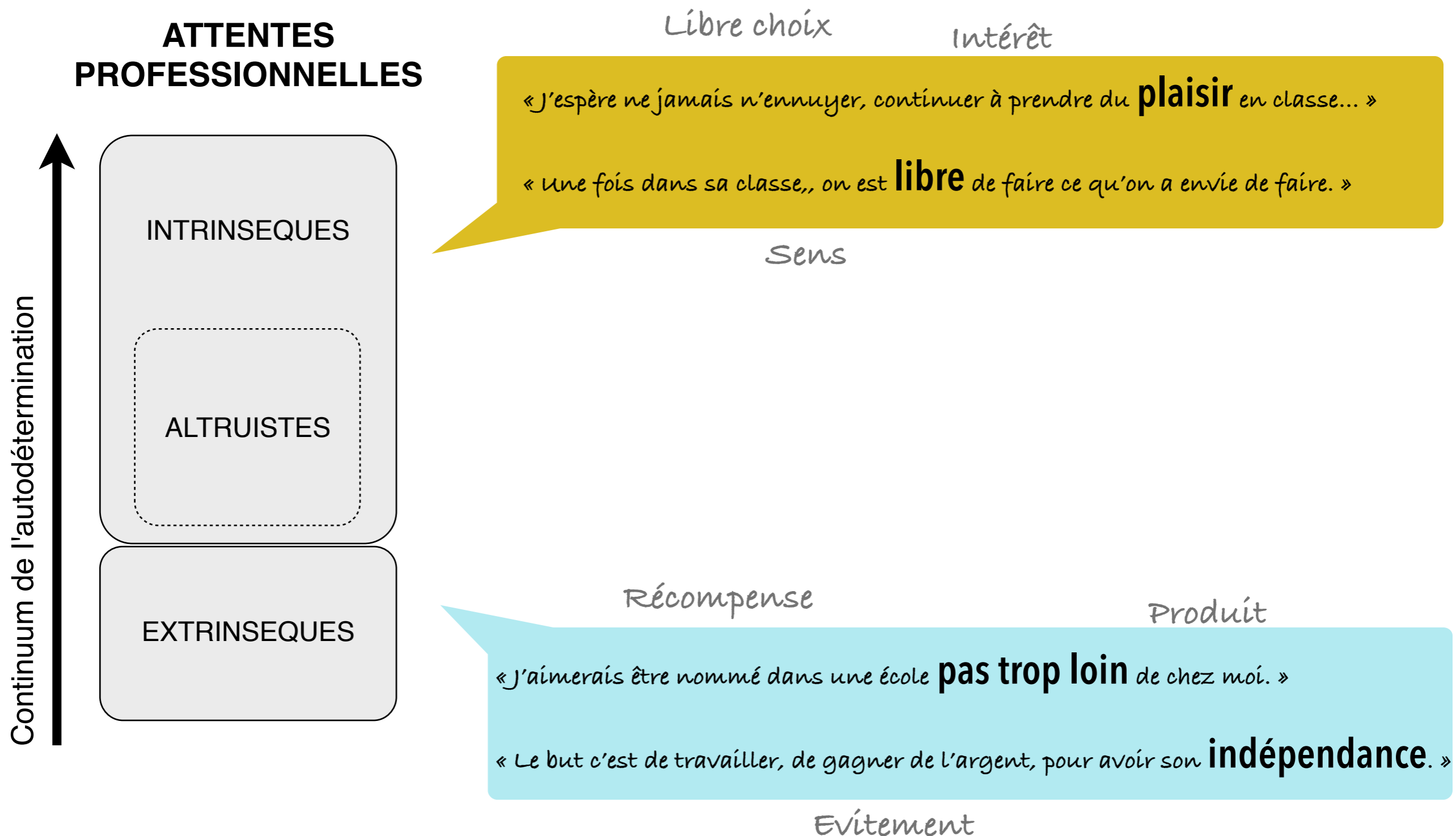




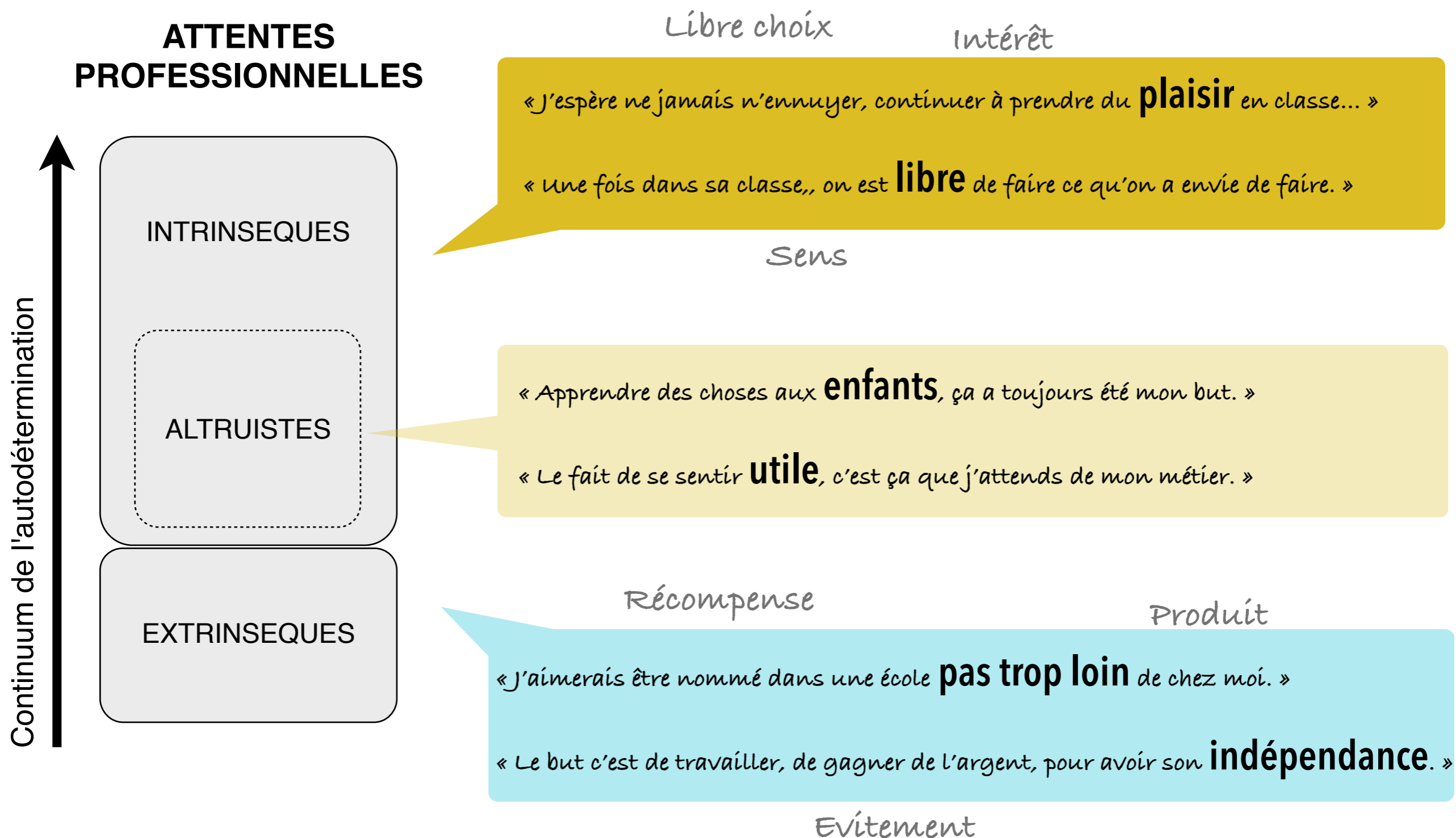
# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



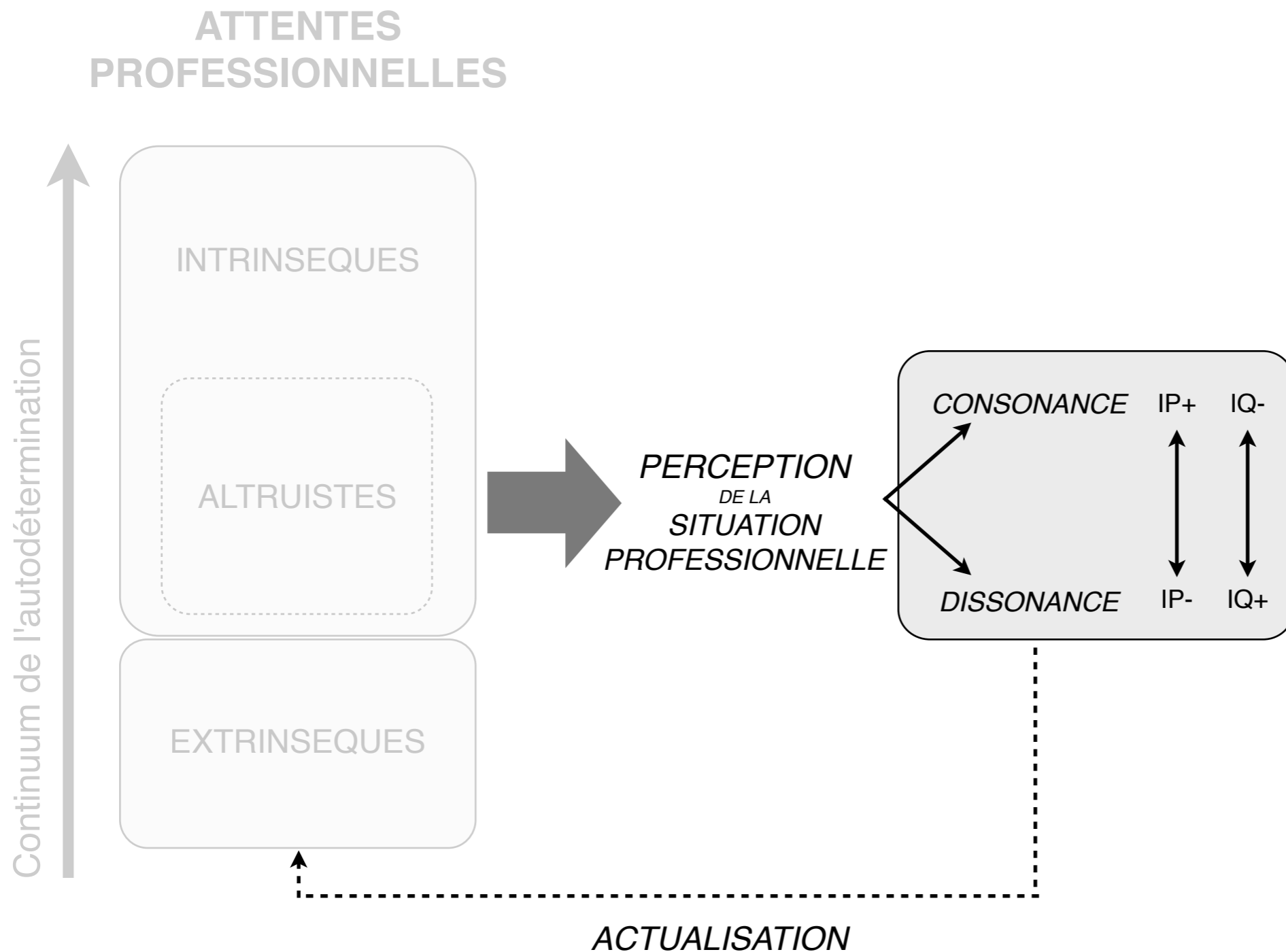
# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



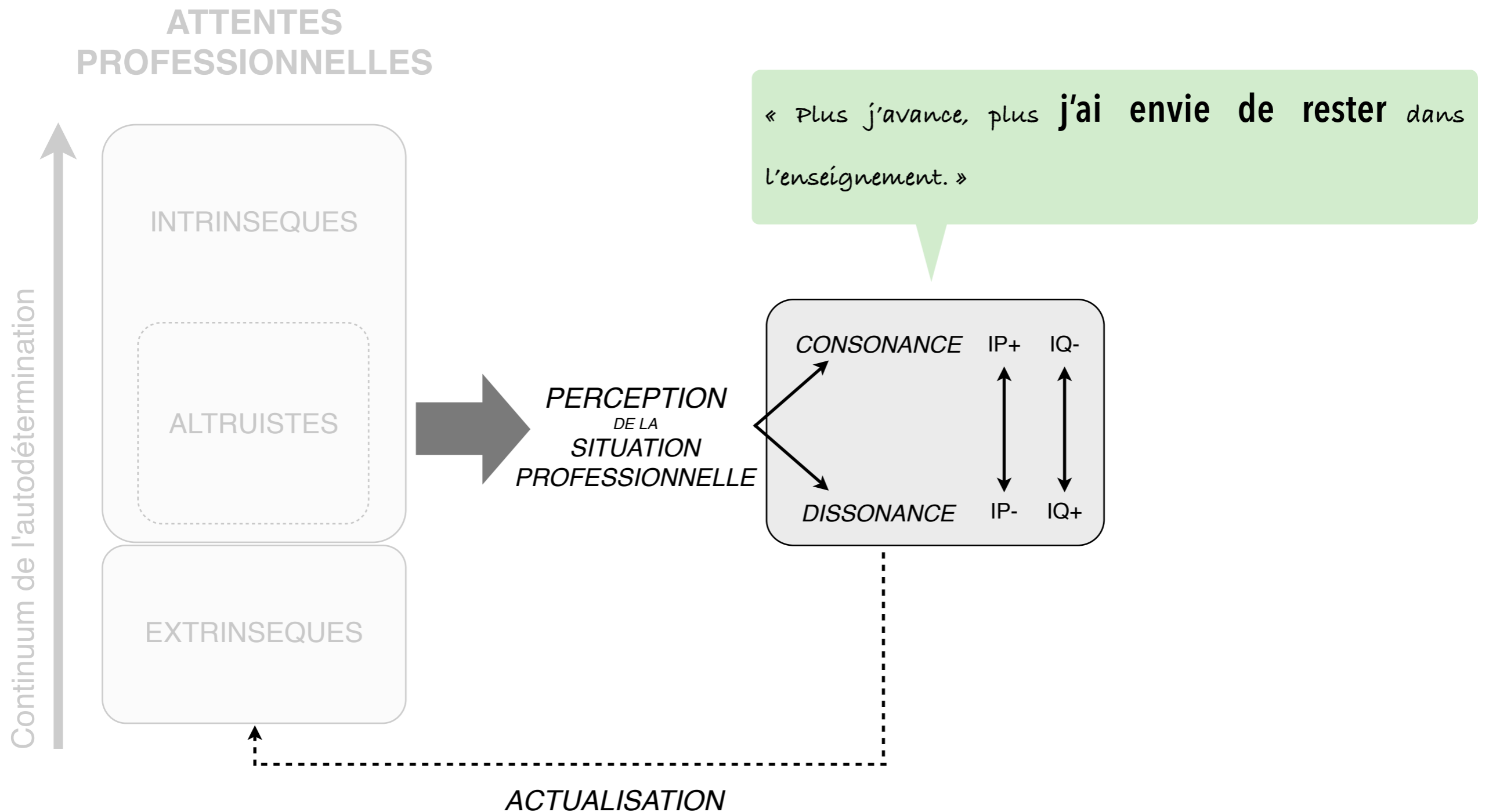
# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



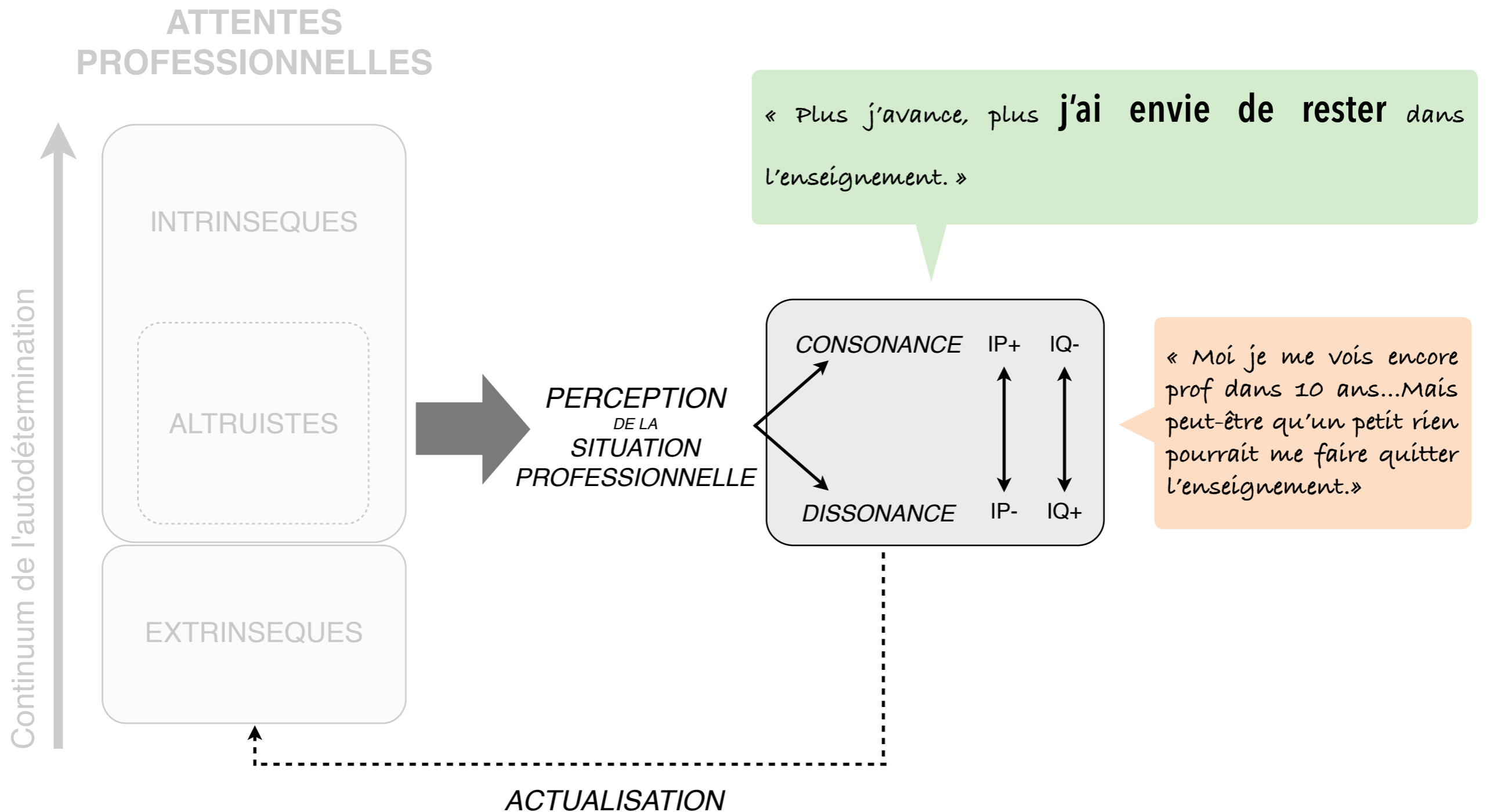
# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



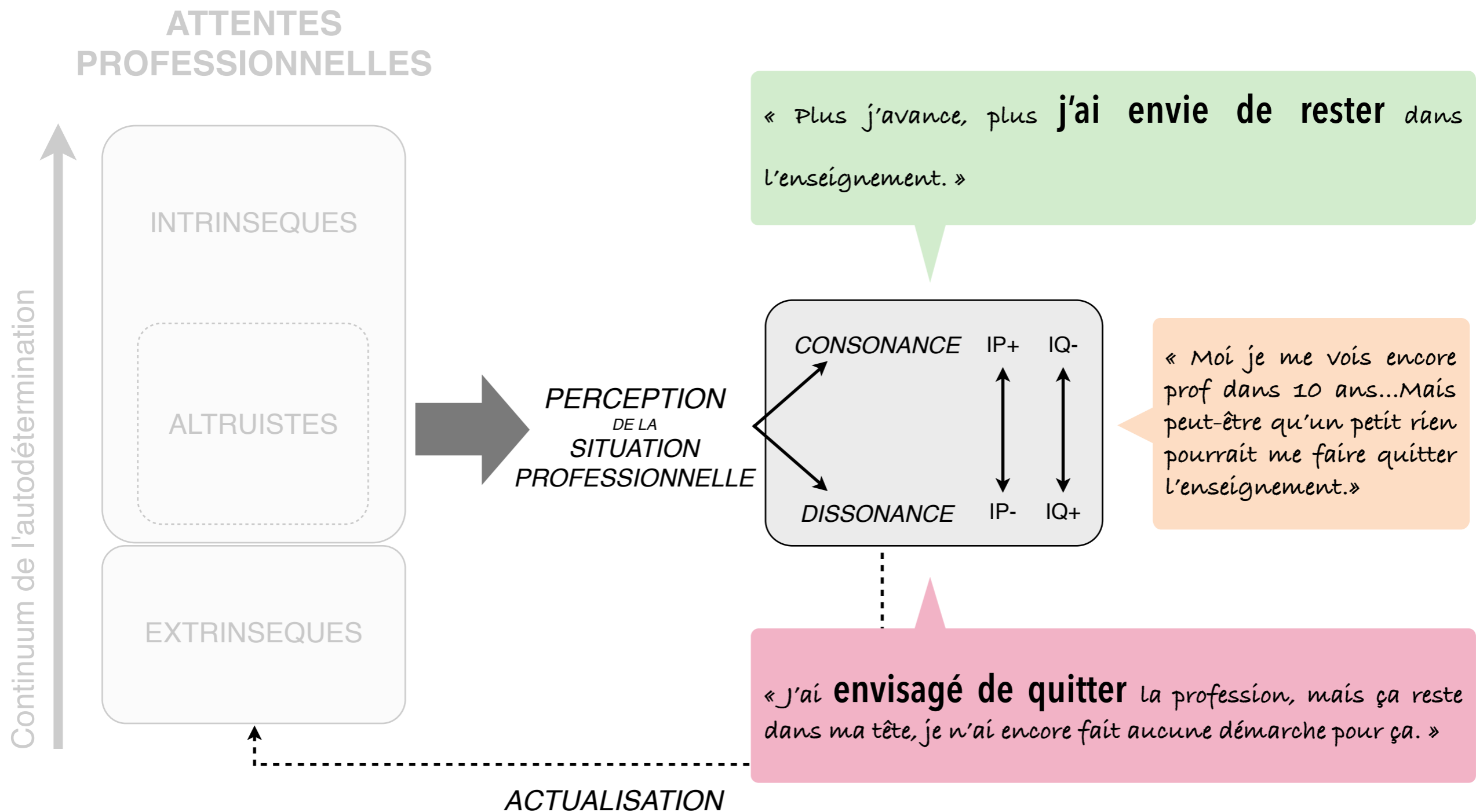
# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



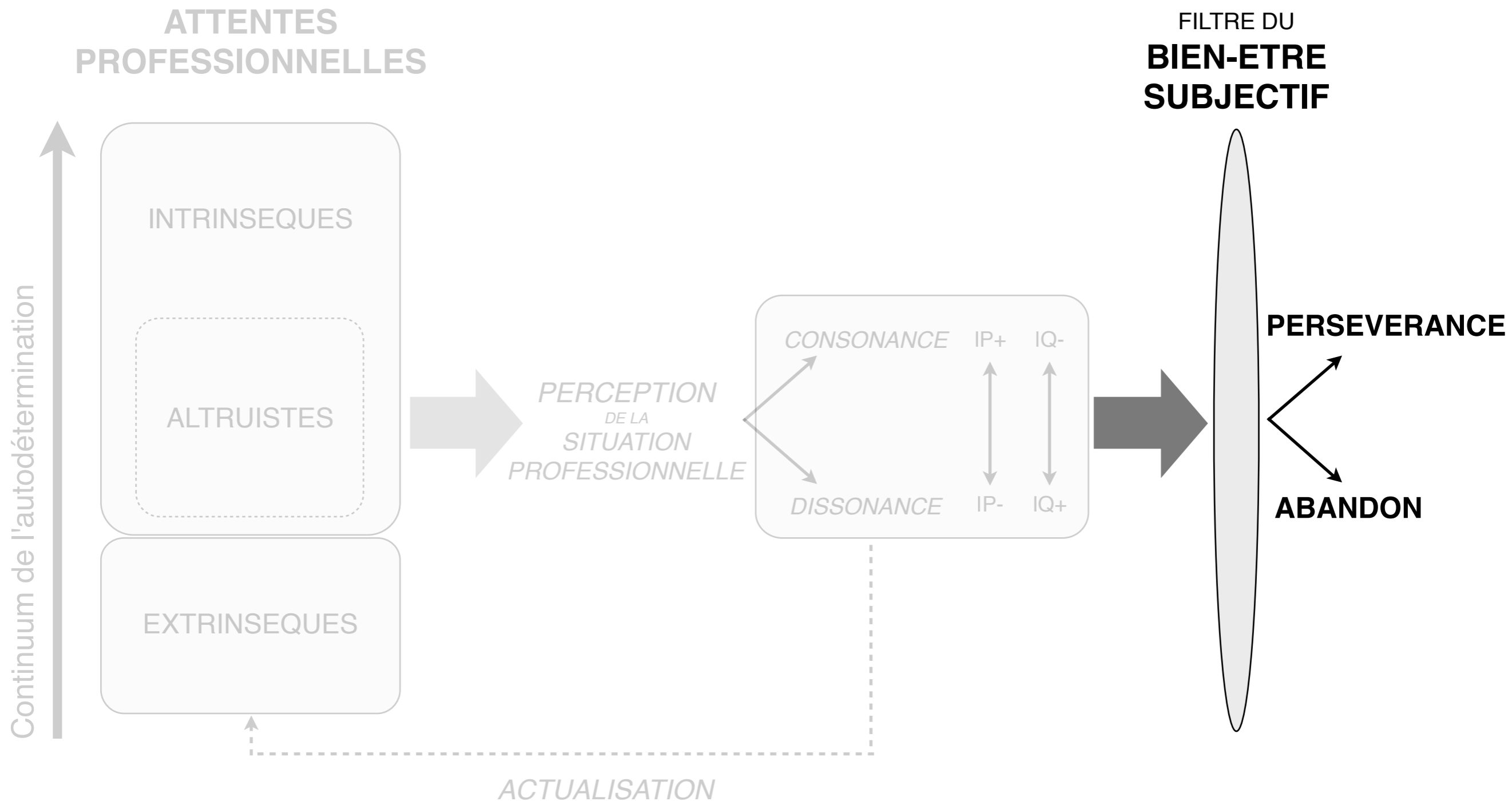
# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance

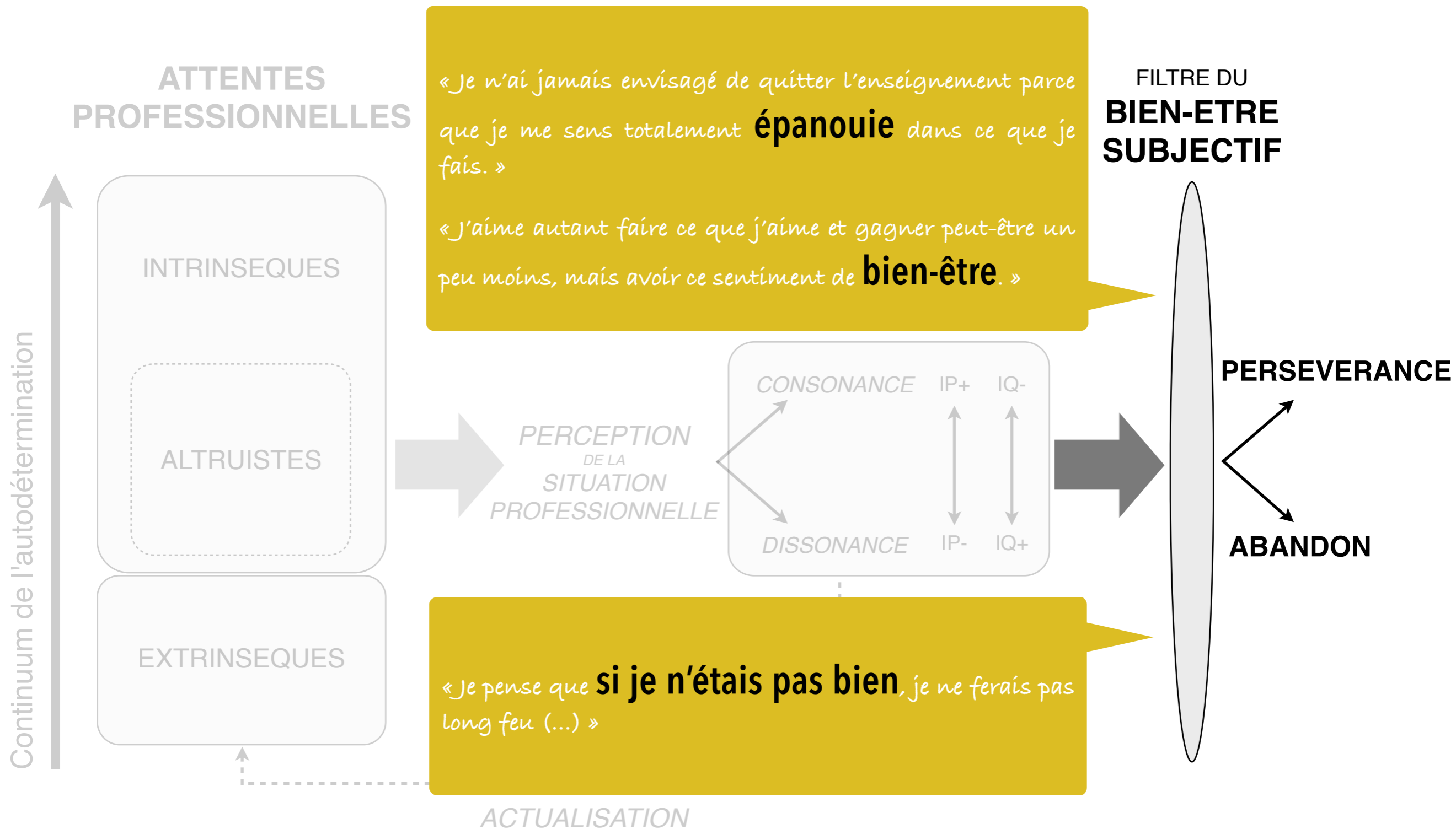


# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance

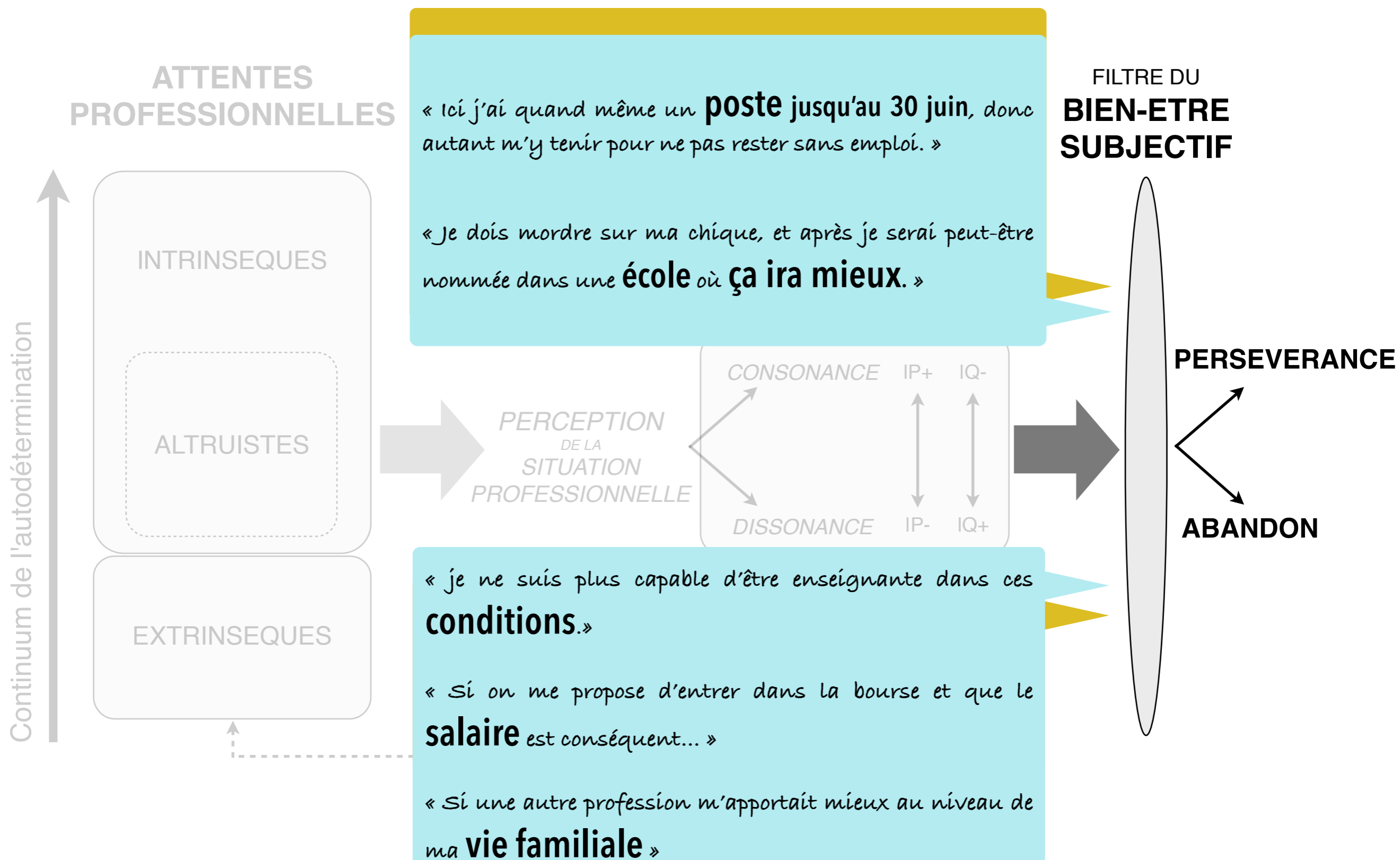




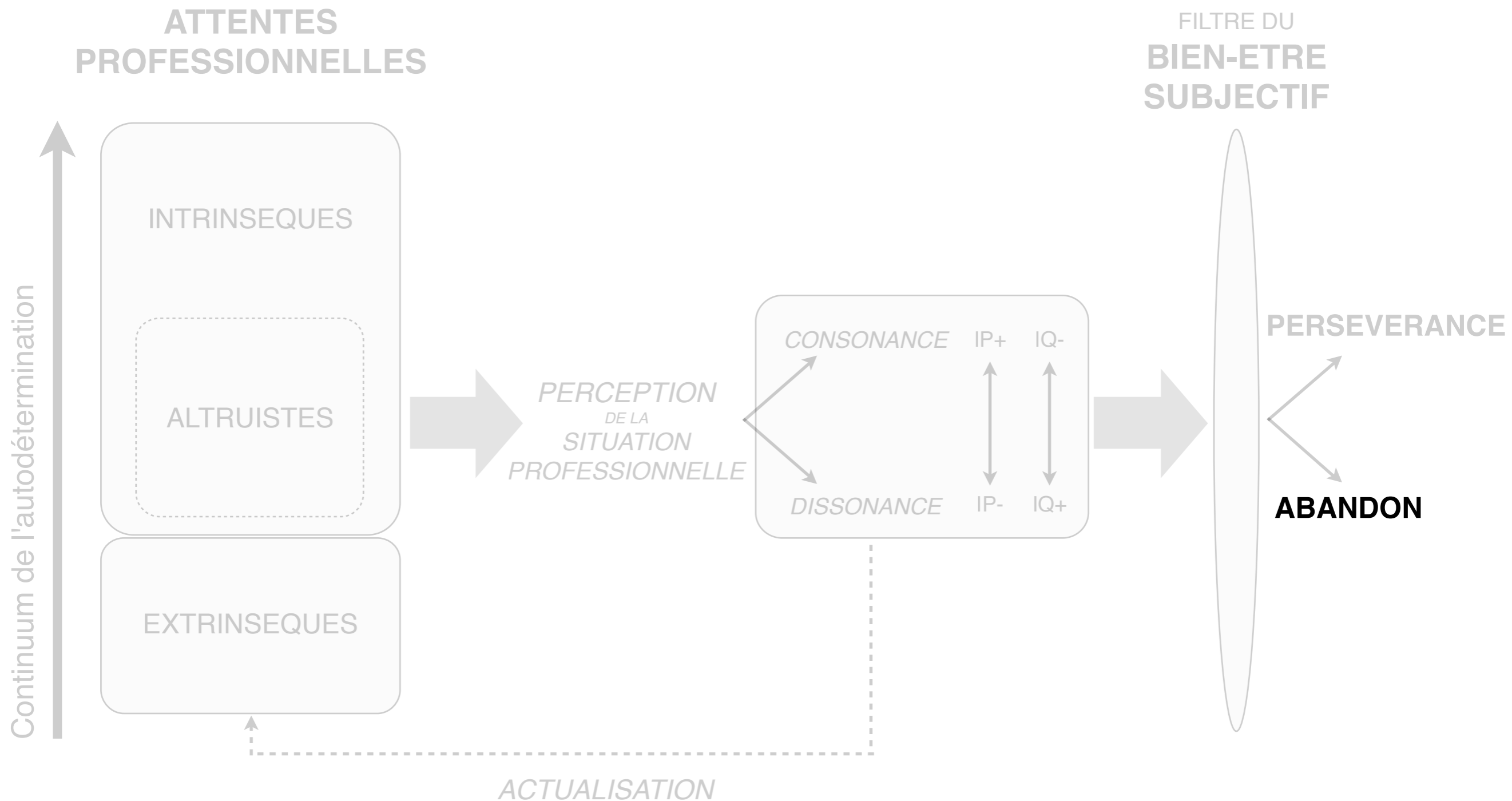
# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



# Modèle du processus psychologique d'abandon/persévérance



## **6. Vers de nouvelles destinations**

Pour quelles *raisons*

les enseignants issus des Hautes Ecoles

*persévèrent*-ils dans la profession

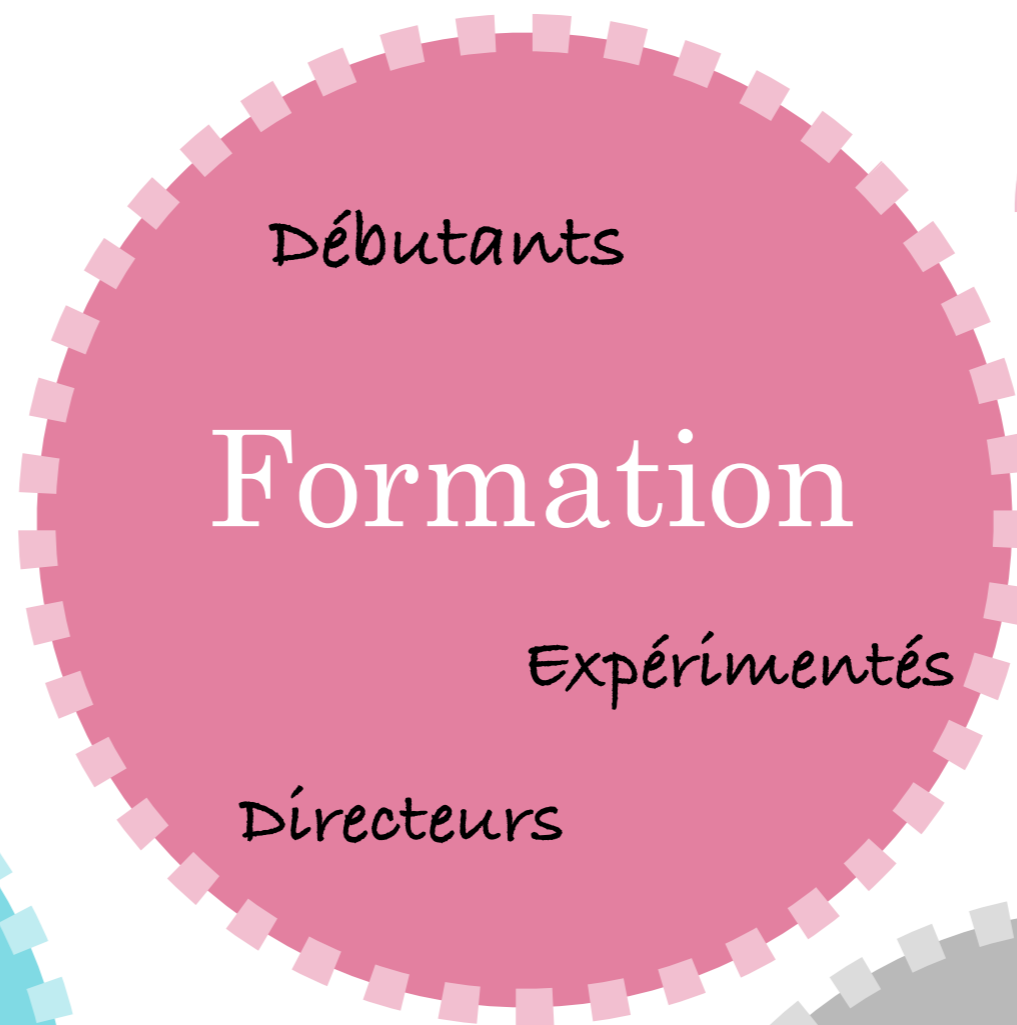
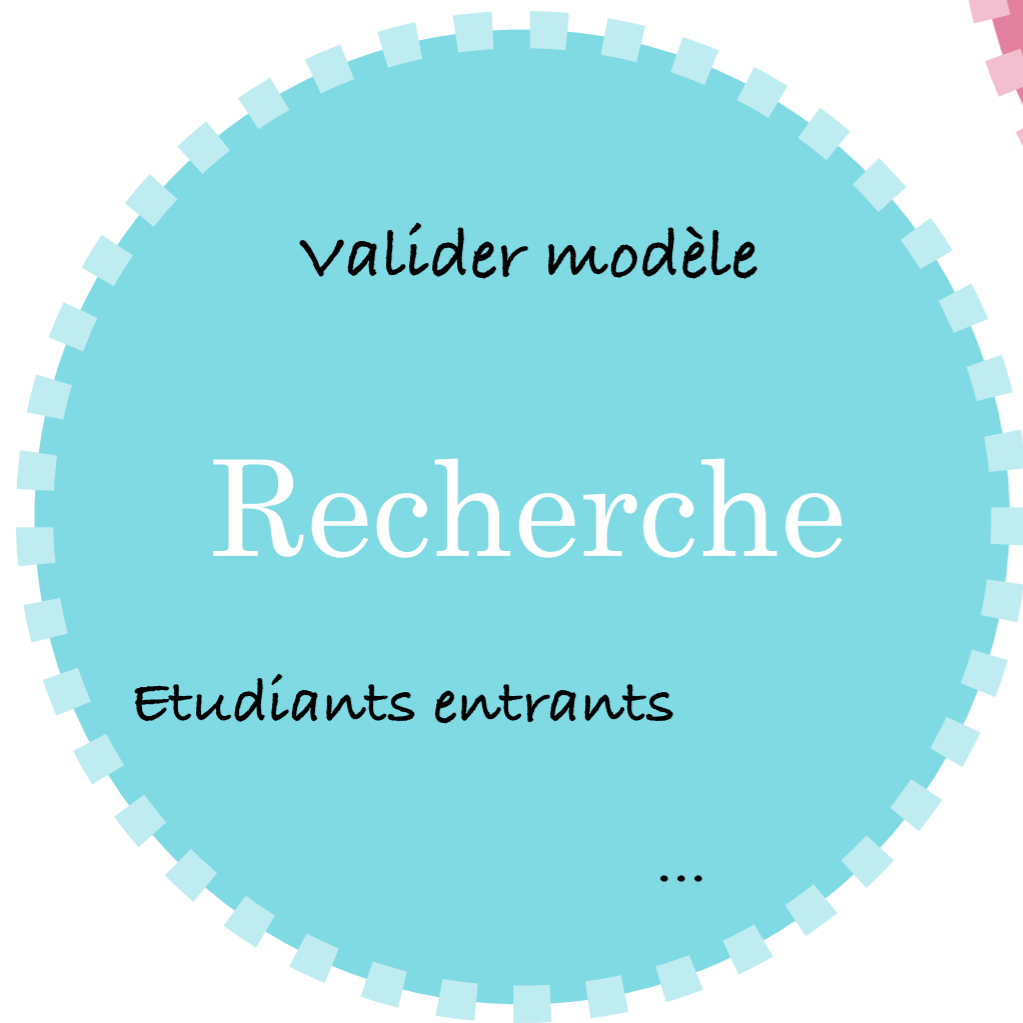
ou l'*abandonnent*-ils

au cours de leurs premières années de carrière ?

## Une conclusion...



*...des perspectives*





# Quelques réflexions

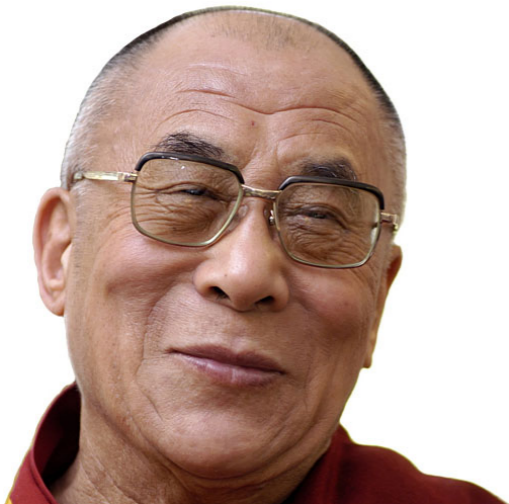
« La manière dont les gens **perçoivent** le monde est bien plus importante pour le bonheur que les circonstances objectives. »

Ed Diener



« Une **vie heureuse** demande de la **variété** (...) Il ne suffit pas de se concentrer sur le travail et l'argent. »

Sa Sainteté le XIVe Dalai Lama



**Merci !**

Joachim DE STERCCKE

**Université de Mons**

18 Place du Parc 7000 Mons

[joachim.desterccke@umons.ac.be](mailto:joachim.desterccke@umons.ac.be)