

ENTRER DANS LE MÉTIER, C'EST PLUS QU'ENSEIGNER
COMMENT LES HAUTES ÉCOLES PRÉPARENT-ELLES LES ÉTUDIANTS
À LEUR FUTUR RÔLE ORGANISATIONNEL ?



BUTS DE L'ATELIER

- Mettre en place un espace d'échanges et de réflexion
- Donner la parole aux membres du groupe de recherche collaborative
- Exposer leur méthodologie de travail et les résultats de leur travaux
- Echanger, ouvrir la discussion avec la salle

3 TYPES D'ACTIVITÉS

- Ecoute lors de la présentation des collègues
- Réflexion individuelle 
- Prise de parole cadrée – Conservez bien votre carte !



PLAN

1. Notre groupe collaboratif
2. La problématique de recherche
3. Nos recherches
 - 3.1. Conceptualisation : la socialisation organisationnelle
 - 3.2. Etudes empiriques
4. Outil DReAM
5. Temps d'interactions

1. Notre groupe collaboratif

2. La problématique de recherche

3. Nos recherches

3.1. Conceptualisation : la socialisation organisationnelle

3.2. Etudes empiriques

4. Outil DReAM

5. Temps d'interactions

1. NOTRE GROUPE COLLABORATIF



Catherine Van Nieuwenhoven, Virginie März
Amandine Bernal Gonzalez
Quentin Brouhier, Thibault Coppe



Elise Barbier
Fabienne Dourte
Fabienne Labalue



Marie-Hélène Doidinho Vicoso
Marc Labeuu
Alexandra Paul



Agnès Deprit, Olivier Maes, Marie Watteyne (*Mons*)
Jean-Marc Vifquin (*Leuze*)
Eveline Zuanon (*Loverval*)



Anne Guérriat, Anne Kinet, Anne-Julie Salamon (*Champion*)
Stéphanie Fabry, Sylvie Van Der Linden (*Malonne*)

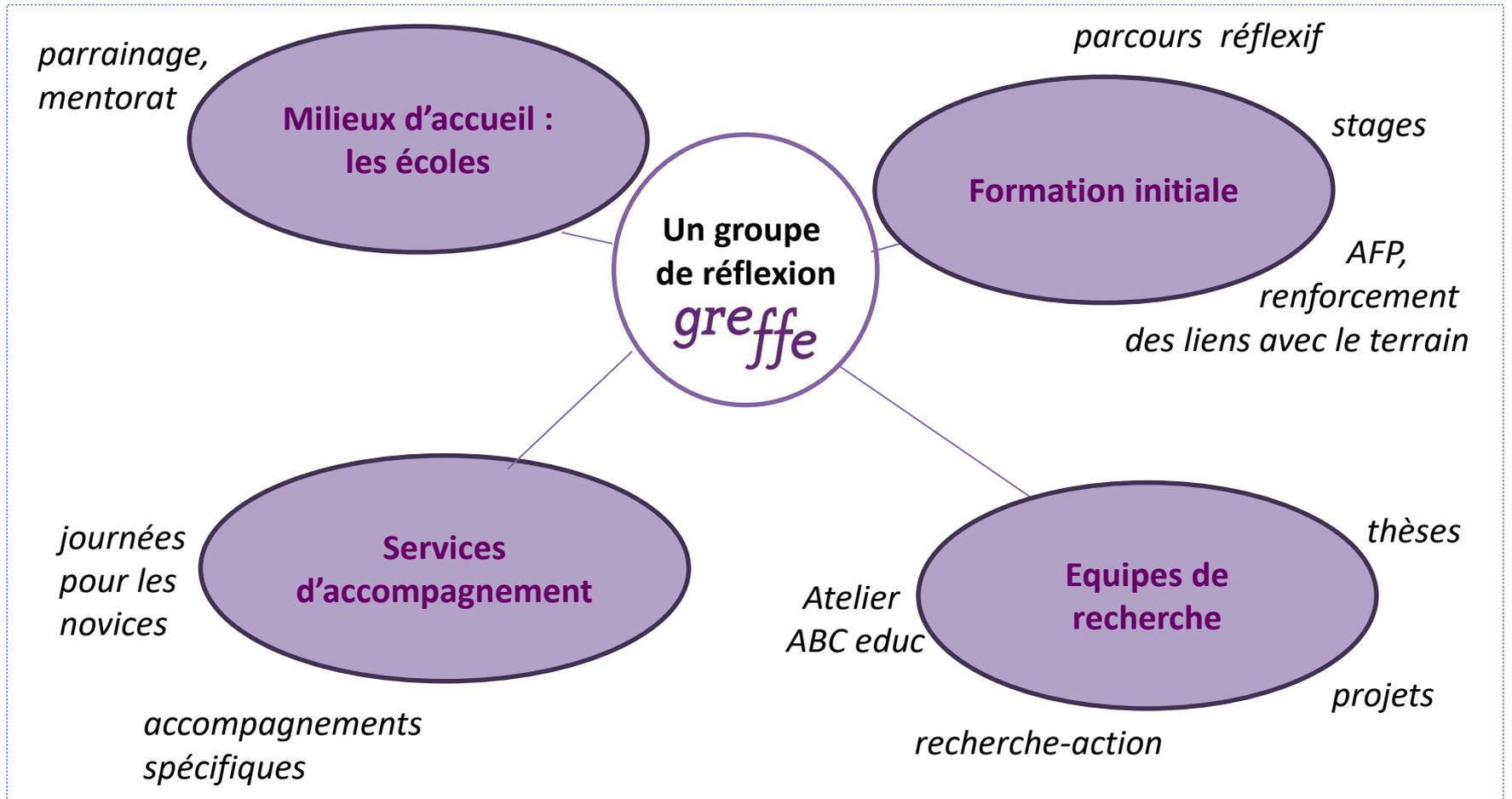


Sandrine Biémar
Marie-Christine Houssa Cornet
Grégory Voz



1. NOTRE GROUPE COLLABORATIF

A. Origine du GREFFE Insertion



1. NOTRE GROUPE COLLABORATIF

B. Question et objectifs de recherche

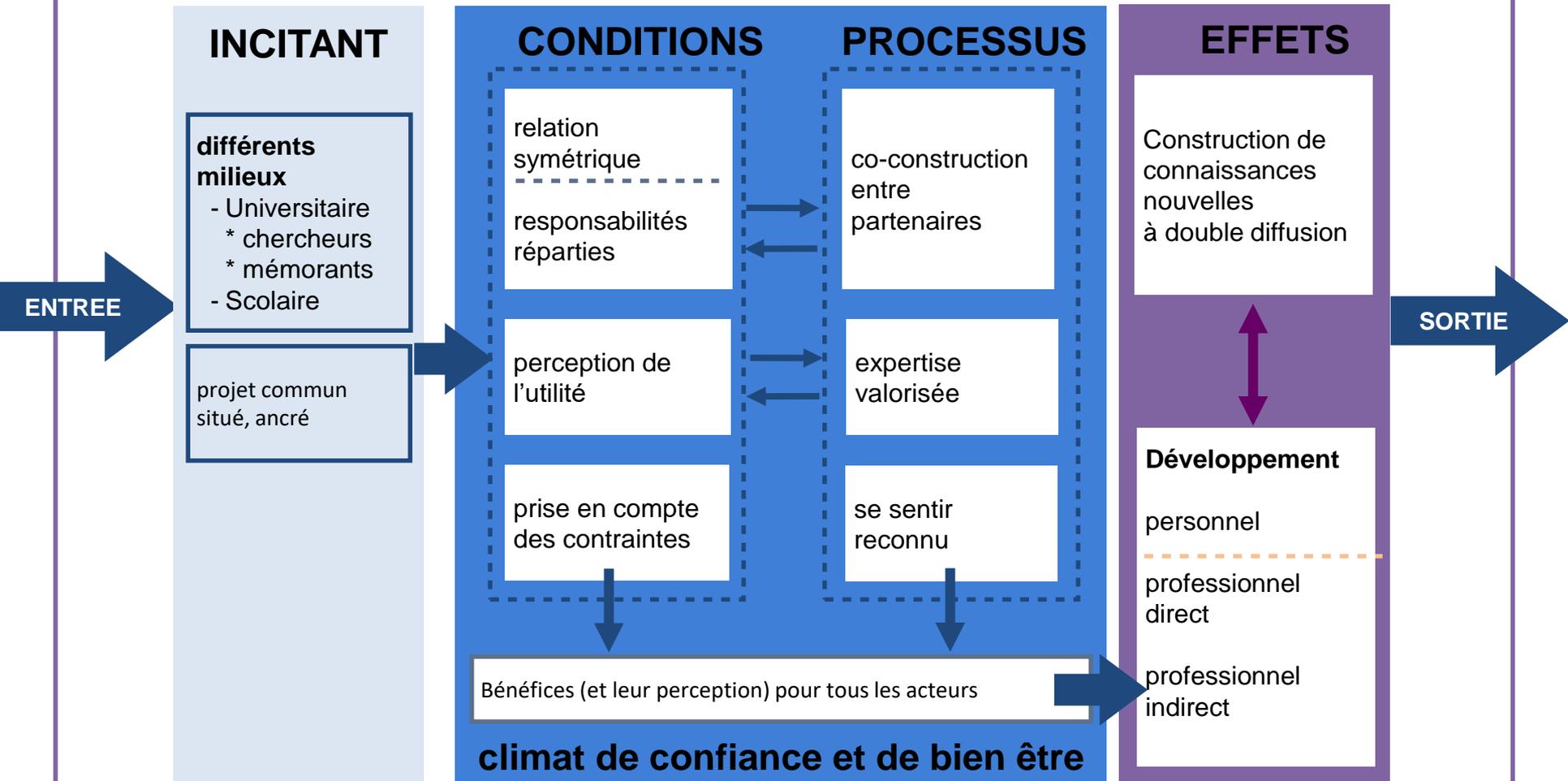
- ✓ *En quoi **la formation initiale prépare-t-elle** les étudiants à vivre la transition et l'insertion dans le métier ?*

Deux objectifs

- Cerner les difficultés, les manques et les leviers perçus tant par les futurs enseignants que par leurs formateurs (*approche non déficitaire*)
- Construire un outil d'analyse et/ou de création de dispositifs centrés sur la préparation à l'insertion, ou la gestion de celle-ci

1. NOTRE GROUPE COLLABORATIF

Modélisation des constituants d'une recherche collaborative



1. NOTRE GROUPE COLLABORATIF

Enjeux

- Place de la recherche collaborative dans le développement professionnel des formateurs d'enseignants et des enseignants
- Volonté de rapprochement HEP – Universités autour de projets de recherche (en lien avec la masterisation)
- Questionnements partagés par la FIE et la FC
- volonté de collaborer, se questionner sur la professionnalité, rapprocher les niveaux d'action
- Optimisation de la communication des résultats à travers les communautés de recherche et de pratique

1. Notre groupe collaboratif

2. La problématique de recherche

3. Nos recherches

3.1. Conceptualisation : la socialisation organisationnelle

3.2. Etudes empiriques

4. Outil DReAM

5. Temps d'interactions

2. LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE



▪ **Transition de la formation initiale → pratique professionnelle** : une des phases les plus difficiles de la carrière des enseignants

- **“Lost at sea” ou “sink or swim” experience** (Ingersoll & Strong, 2011; Lothaire et al., 2012; Mukamurera et al., 2013)
- **Le “choc” de la réalité** (Veenman, 1984): les attentes et les idéaux développés pendant la formation ne correspondent pas à la réalité du lieu de travail



- **Recrutement & rétention des enseignant(e)s** :
 - un grand nombre quittent la profession durant les 5 premières années, avec des **taux d'attrition** jusqu'à 35% (Dupriez et al., 2016)
 - **coût élevé**: auto-efficacité des enseignants débutants + fonctionnement d'une organisation scolaire en général

**=> IMPORTANT DE COMPRENDRE ET DE RÉDUIRE CE CHOC DE LA RÉALITÉ,
TANT POUR LES ACTEURS CONCERNÉS QUE POUR LES ENJEUX SOCIÉTAUX PLUS LARGES**

2. LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE



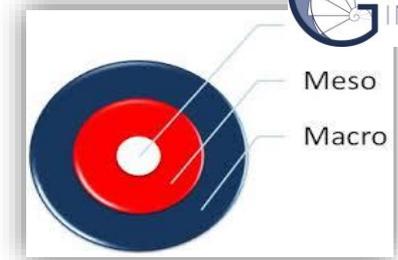
Au cours des 2 dernières décennies, de nombreuses recherches et différents dispositifs mis en place se sont penchés sur ce **choc de la pratique**

PROBLÈME 1 : approche déficitaire



- Accent sur leurs **problèmes, besoins, manque de compétences**
- **Approche réductionniste** : enseignants débutants comme incomplets et pas encore des vrais acteurs organisationnels
- Tutorat = Expert → novice (**relation unidirectionnelle**); remédier à «ce qui manque»
- **MAIS = enseignants novices, pas seulement en besoin de soutien → expertise** (Fleming, 2014; Flores & Day, 2006; Ulvik & Langorgen, 2012; Ulvik, Smith, & Helleve, 2009)

2. LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE



PROBLÈME 2 : accent sur le niveau micro

- Enseignant(e) **isolé(e)** dans sa classe, avec ses problèmes, ses besoins, et son (manque) d'expérience professionnelle
- **Connaissance (du contenu)** ou **compétences pédagogiques** (PCK, SCK, etc.)

MAIS : réformes → pratique changeante

? **MÉSO** : travail collaboratif, CAP, co-enseignement

? **MACRO** : complexité de travailler dans des milieux urbains, les attentes des parents, la collaboration interdisciplinaire (inclusion)

LES ENSEIGNANTS TRAVAILLENT DANS UNE CLASSE, UNE ORGANISATION
ET EN INTERACTION AVEC L'ENVIRONNEMENT



***« En tant que (futur) enseignant,
assumer un rôle dans l'organisation d'une
école c'est... »***

Partage de 3 phrases clés

PLAN

1. Notre groupe collaboratif
2. La problématique de recherche
- 3. Nos recherches**
 - 3.1. Conceptualisation : la socialisation organisationnelle**
 - 3.2. Etudes empiriques
4. Outil DReAM
5. Temps d'interactions

3.1. CONCEPTUALISATION: LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE

A. Partage sur le **processus** de travail

INTENTION

définir les concepts afin de les situer entre eux et pour construire le cadre de la recherche

socialisation professionnelle
socialisation organisationnelle
rôle organisationnel

→ répartition des lectures et échanges

3.1. CONCEPTUALISATION: LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE

A. Partage sur le **processus** de travail

REVUE DE LA LITTÉRATURE

- francophone (Martineau, Portelance & Presseau, 2009) et anglophone (Biddle, 1986; Kearney, 2015)
- du monde de l'entreprise (Perrot, 2009) et de l'éducation

*APPROCHES
DIVERSES*

=> définition des concepts

=> en **questionnement** (lectures, résultats des recherches, apports des doctorants)

3.1. CONCEPTUALISATION: LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE

B. Essais de définitions...

Développement professionnel : processus regroupant l'ensemble des apprentissages formels et informels qui visent à développer les connaissances, les compétences et les attitudes professionnelles nécessaires afin d'atteindre un niveau de maîtrise et une compréhension supérieure de sa pratique, et ce tout au long de la carrière.

(Guskey, 2000; Killion, 2002; Nault, 2005; Uwamariya & Mukamurera, 2005)

Socialisation professionnelle : processus d'apprentissage continu permettant à l'enseignant d'acquérir les connaissances, les compétences, les valeurs et les attitudes nécessaires pour devenir **membre de la profession enseignante** et ensuite pouvoir assumer des rôles de statut généralement plus élevé au sein de celle-ci.

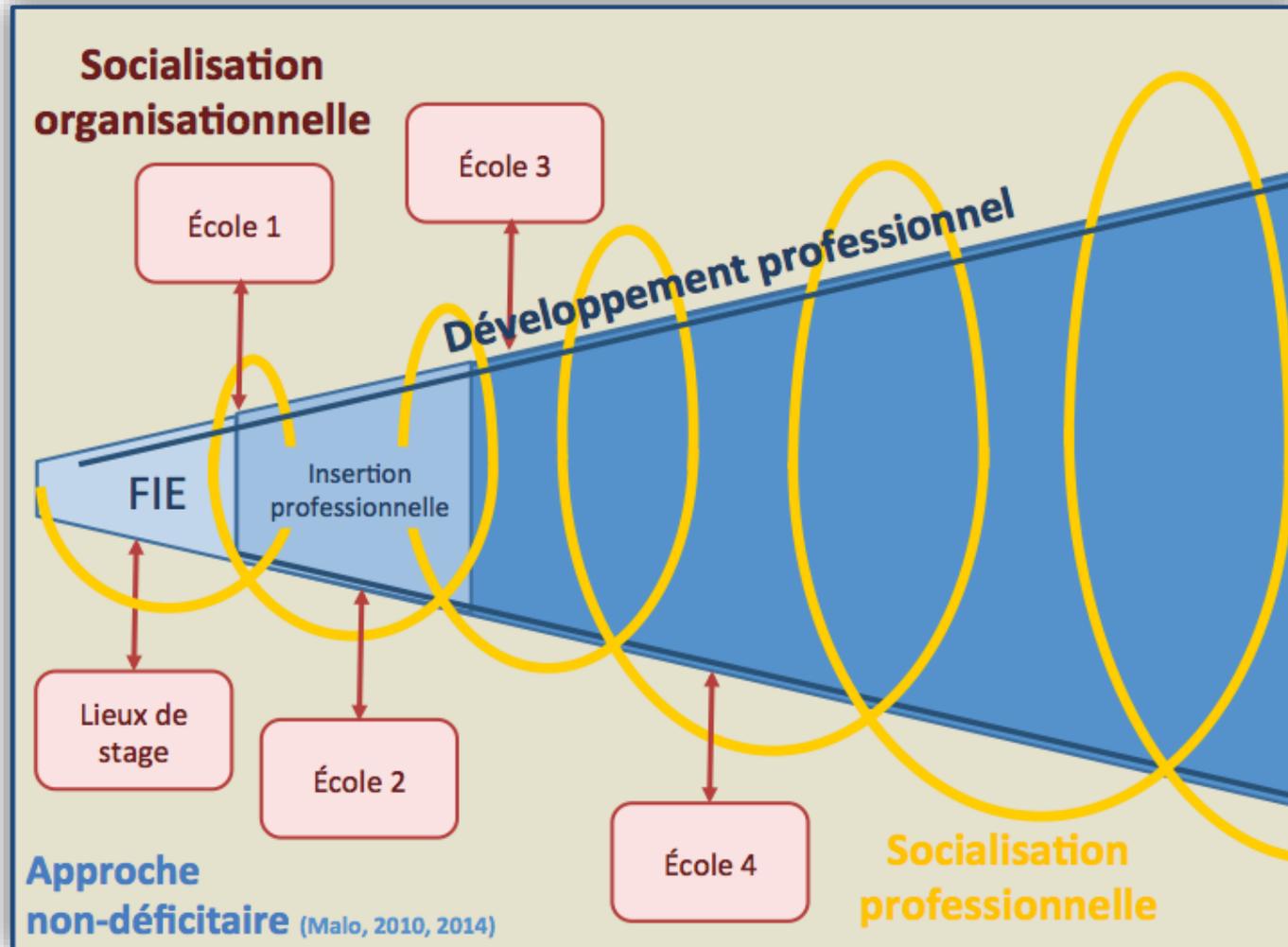
(Clark, 1997; Dixon, 2005; Helm, 2004; Lacey, 1994; Linda & Seff, 1994)

Socialisation organisationnelle : processus d'apprentissage continu et dynamique de l'enseignant en milieu de travail (et non son parcours linéaire) lui permettant d'acquérir **les connaissances et les compétences sociales** nécessaires pour être **un membre à part entière dans une école particulière** (avec sa culture, ses valeurs, ses règles et ses attentes propres).

(Kearney, 2015; Kuzmic, 1994; Martineau & Presseau, 2007; Mukamurera, Martineau, Bouthiette & Ndoreraho, 2013; Van Maanen & Schein, 1979)

3.1. CONCEPTUALISATION: LA SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE

B. ... et de modélisation



PLAN

1. Notre groupe collaboratif

2. La problématique de recherche

3. Nos recherches

3.1. Conceptualisation : la socialisation organisationnelle

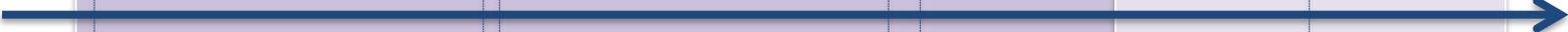
3.2. Etudes empiriques

4. Outil DReAM

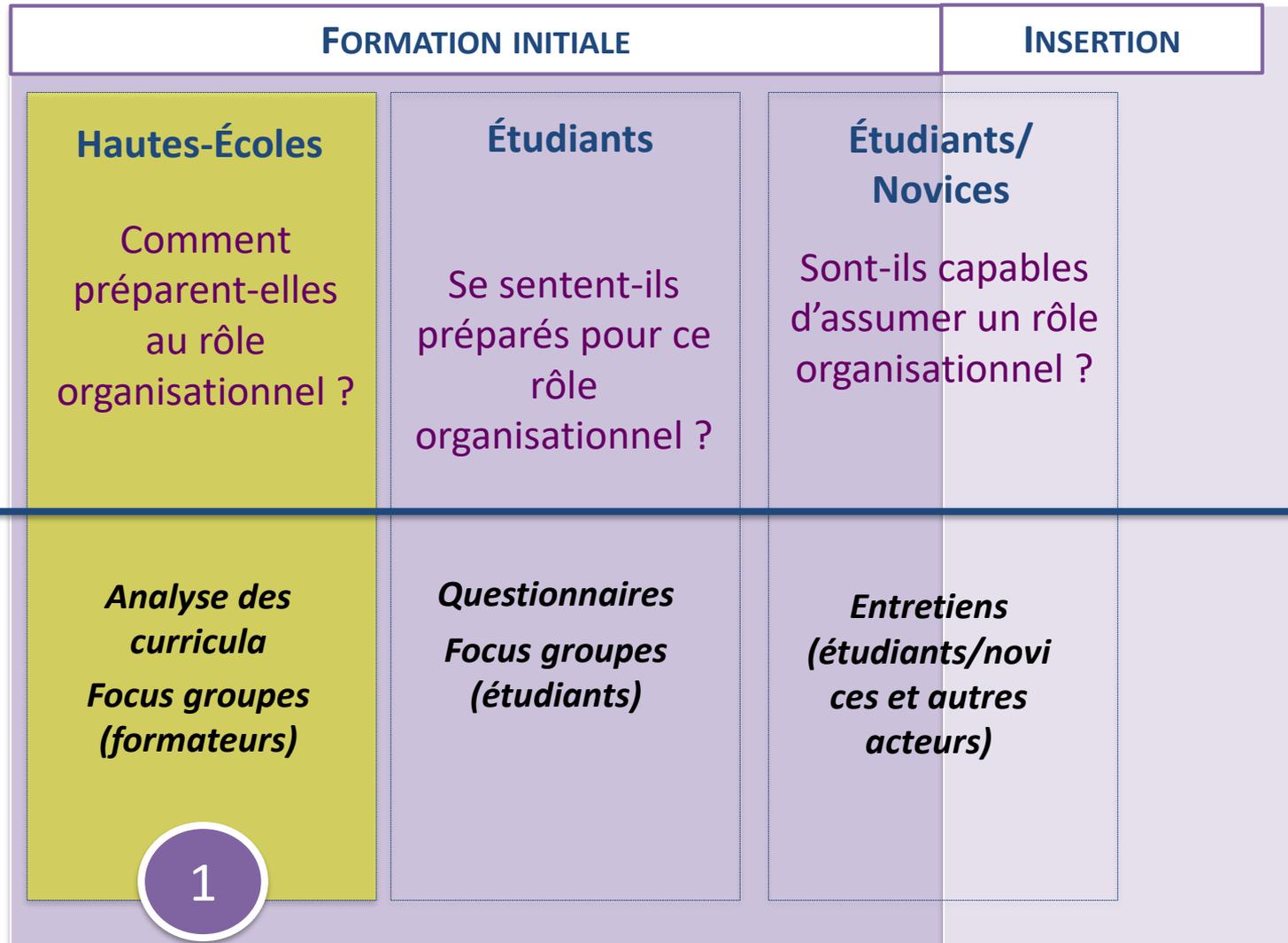
5. Temps d'interactions

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

FORMATION INITIALE		INSERTION
<p>Hautes-Écoles</p> <p>Comment préparent-elles au rôle organisationnel ?</p>	<p>Étudiants</p> <p>Se sentent-ils préparés pour ce rôle organisationnel ?</p>	<p>Étudiants/Novices</p> <p>Sont-ils capables d'assumer un rôle organisationnel ?</p>
<p><i>Analyse des curricula</i></p> <p><i>Focus groupes (formateurs)</i></p>	<p><i>Questionnaires</i></p> <p><i>Focus groupes (étudiants)</i></p>	<p><i>Entretiens (étudiants/novices et autres acteurs)</i></p>



3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES



3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

QUESTION : En quoi les HE (curricula et perception de formateurs) préparent-elles les étudiants au rôle organisationnel ?

Sous- questions

1. Qu'est-ce qui est préparé en Haute École ?
2. Comment sont-ils préparés ?
3. Quand sont-ils préparés ?

Outils de récolte (année 2017 – 2018)

- **Curricula** des formations *bac. instituteurs primaires* des 5 HE partenaires
- **Focus groupes** de **formateurs** (pédagogues, disciplinaires, MFP) des 5 HE partenaires

RÉSULTAT 1. Qu'est-ce qui est préparé en Haute École ?**Apprendre à devenir un membre actif de l'équipe:**

- la **dynamique collaborative** sollicitée dans l'ensemble des curricula mais jamais formalisée
- la **gestion des émotions** (dans certains curricula)
- la formation prépare les futurs enseignants à être des **didacticiens experts, innovants et réflexifs**

RÉSULTAT 2. Comment sont-ils préparés ?

Par le biais de travaux et de stages:

- L'apprentissage au rôle organisationnel s'effectue essentiellement de manière **informelle** au moment des stages ou de leur exploitation
- Il s'agit plus d'une **formation implicite qu'explicite**
- **Formation réactive**

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

RÉSULTAT 3. Quand sont-ils préparés ?

Devenir d'abord compétent en classe, puis compétent sur le plan organisationnel:

- principalement **formés en B3**

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

>> DEUX TENSIONS



TENSION 1 : se conformer ou innover?

- Les futurs enseignants sont formés à partager les connaissances avec leurs pairs
 - Dans l'école de stage : la « **liberté d'action** » - nécessaire pour jouer un rôle organisationnel – **pas toujours souhaitée** par les écoles de stage => « *effet mouton* »
 - Dans les instituts de formation : « **acteurs scolaires** » versus **dépendance** des formateurs => « *effet mouton* »

Zoom sur l'« effet mouton »

L'enseignant novice

- **n'ose pas innover** de peur de ne « pas entrer dans le moule »
- pense qu'il doit **être parfait** dès les 1^{res} activités professionnelles (croyance)

>> DEUX TENSIONS**TENSION 2 : compétence professionnelle à développer ou développement personnel à respecter ?**

Dans les discours des étudiants et des formateurs :

- soit une compétence professionnelle à développer
=> dépend de la formation
- soit une compétence liée aux caractéristiques personnelles (maturité, expérience professionnelle antérieure)
=> indépendant de la formation

>> DISCUSSION**1. L'intégration entre la théorie et la pratique**

- Formation au rôle organisationnel pas conscientisée par les futurs enseignants ?
- Importance des **séminaires d'intégration**

2. La triple responsabilité du processus de socialisation organisationnelle

- Formation initiale
- Accompagnement des enseignants (Ecoles, CP, référents, etc.)
- Enseignants eux-mêmes: rôle actif

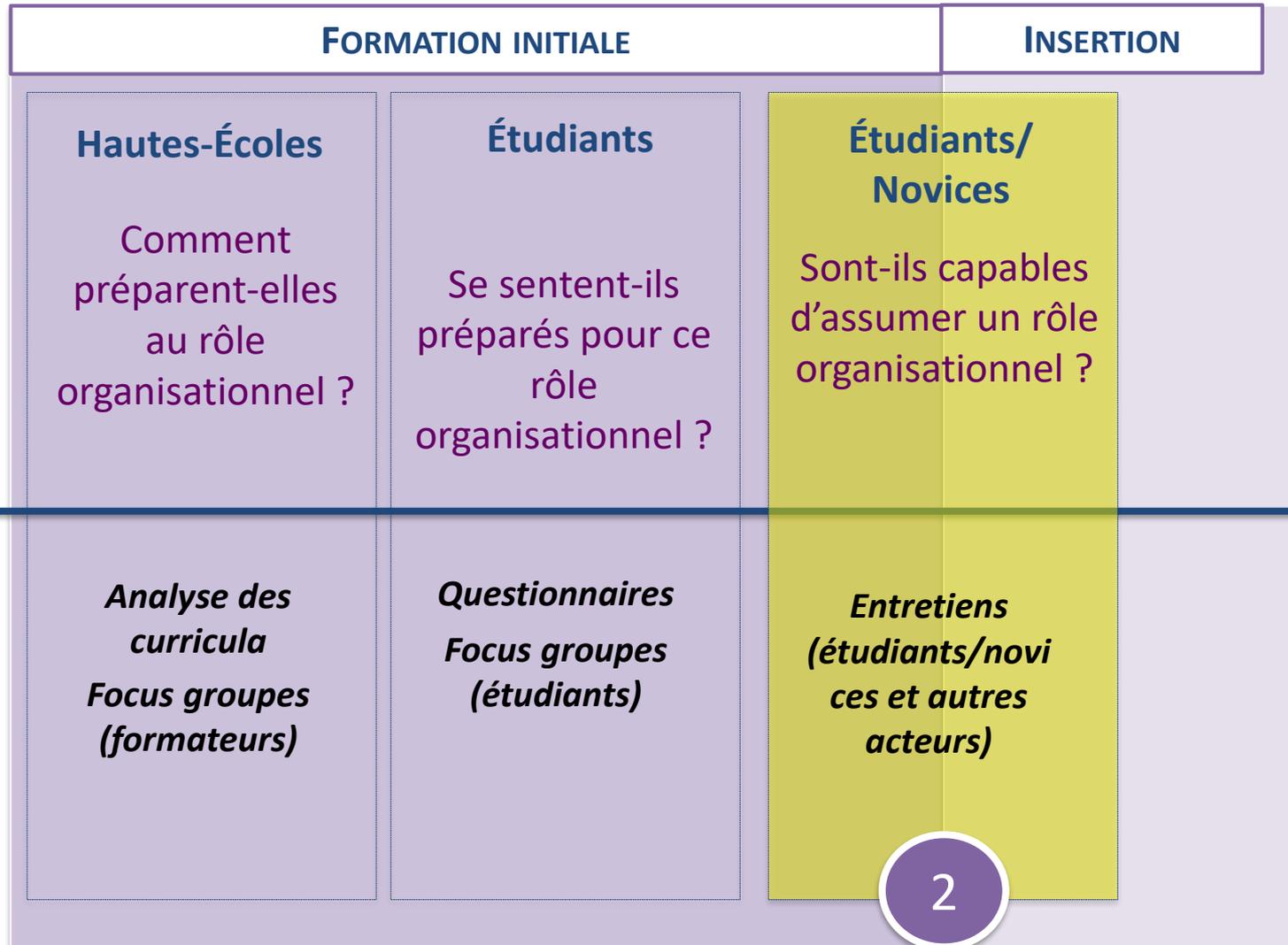
2. L'approche non déficitaire



« Approche non déficitaire ? »

« Une découverte ? »

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES



3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

A. Méthodologie

Outils de recueil de données

- suite des focus groupes étudiants B3 (2017 – 2018)
- entretien avec les B3 devenus novices (2018 – 2019)

Échantillon

- 5 étudiants novices « instituteurs primaires » par ‘Haute Ecole’
 - => 25 entretiens qualitatifs
 - => comparaison focus groupes de l’an dernier

Démarche collaborative

- dans la construction du guide d’entretien
- pour l’analyse des données

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

B. Construction d'un guide d'entretien

PARTIE 1

L'accueil dans l'école

PARTIE 2

L'accompagnement

PARTIE 3

La participation

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

B. Construction d'un guide d'entretien

PARTIE 1

L'accueil dans l'école

Comment vous êtes-vous senti accueilli ?

Par qui avez-vous été accueilli ?

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

B. Construction d'un guide d'entretien

PARTIE 2

L'accompagnement

ÊTRE SOUTENU

Pouvez-vous décrire l'accompagnement que vous recevez ?

COLLABORER

Quelles sont les personnes qui font partie de votre cercle professionnel ?

ENRICHIR

Y a-t-il des domaines pour lesquels vous vous sentez être une ressource pour les membres du réseau ?



3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

B. Construction d'un guide d'entretien

PARTIE 2

L'accompagnement

ÊTRE SOUTENU

Pouvez-vous décrire l'accompagnement que vous recevez ?

COLLABORER

Quelles sont les personnes qui font partie de votre cercle professionnel ?

ENRICHIR

*Y a-t-il des domaines pour lesquels **vous vous sentez être une ressource** pour les membres du réseau ?*



PERSPECTIVE NON DÉFICITAIRE

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

B. Construction d'un guide d'entretien

PARTIE 3

La participation

*Est-ce que vous vous sentez **déjà un membre à part entière** de cette école ?*

*Comment caractériseriez-vous votre école en termes de **valeurs, règles, cultures** ?*

3.2. ÉTUDES EMPIRIQUES

B. Construction d'un guide d'entretien



⇒ un guide **pour la recherche** (collecte des données)

⇒ un outil **pour le terrain** (aide à l'accompagnement au moment de l'intégration des débutants)

PLAN

1. Notre groupe collaboratif
2. La problématique de recherche
3. Nos recherches
 - 3.1. Conceptualisation : la socialisation organisationnelle
 - 3.2. Etudes empiriques
- 4. Outil DReAM**
5. Temps d'interactions

4. OUTIL DREAM

DReAM

**Un outil de description, d'analyse et de régulation
des dispositifs d'accompagnement
des enseignants novices**

4. OUTIL DREAM

C'est quoi ?

Grille destinée à décrire des dispositifs et à soutenir leur conception

Pour qui ?

1. Des gestionnaires de dispositifs existants
2. Des créateurs de dispositifs
3. A visées d'analyses transversales

Pour quoi ? (évolution)

1. Répertorier les dispositifs existants
2. Analyser et réguler les dispositifs conçus et expérimentés
3. Concevoir un dispositif d'insertion professionnelle



Fabry, S., Guerriat, A., Labeau, M. & Maes, O. (2016)

4. OUTIL DREAM

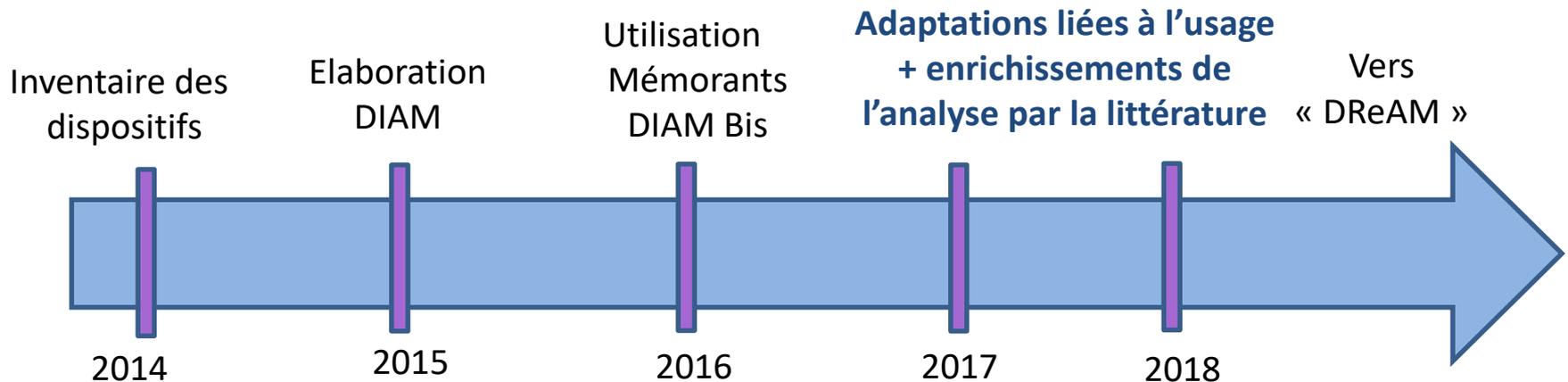
Évolution de l'outil : processus



Comment ?

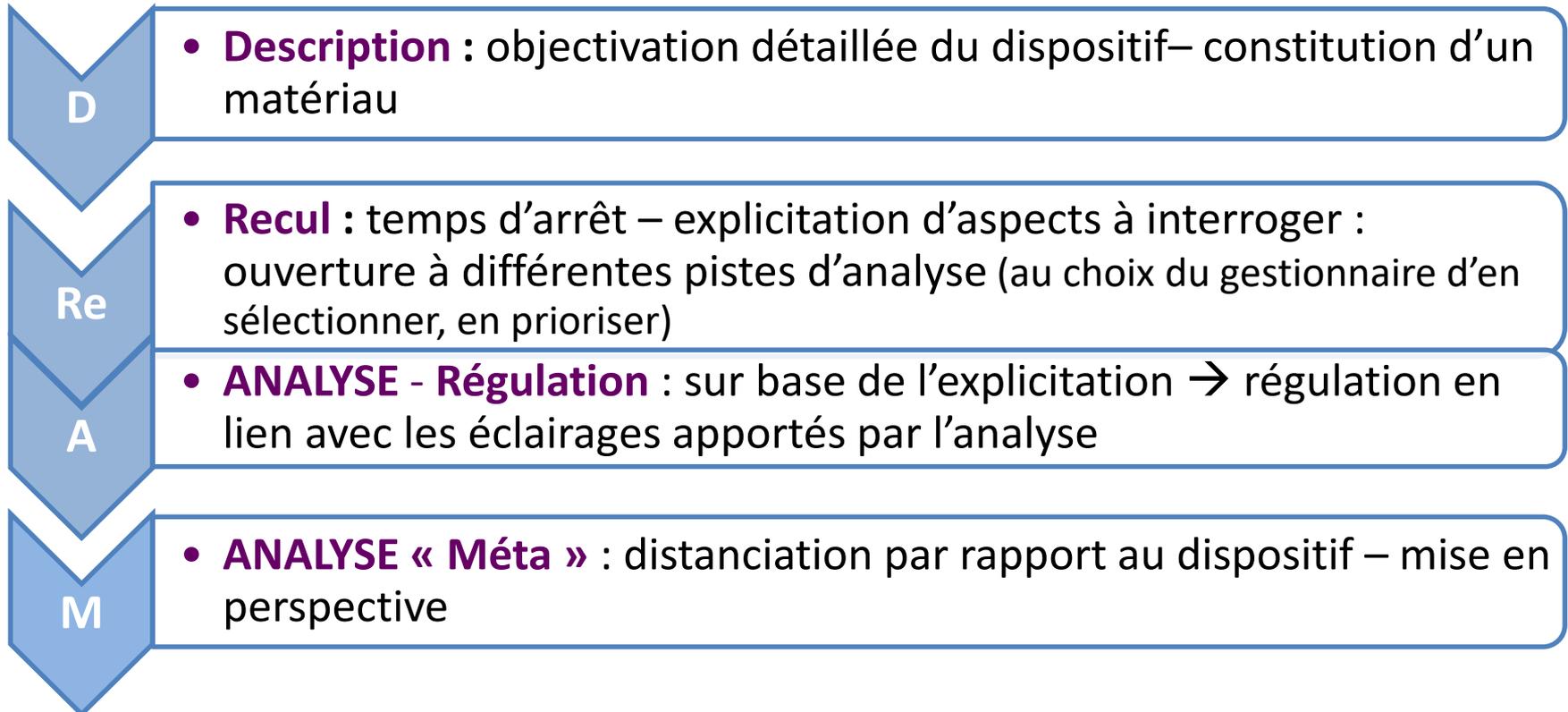
- Emergence d'une grille descriptive construite par le GRIPE (Groupe de réflexion sur l'insertion professionnelle des enseignants-2010)
- Structuration inspirée de l'outil - DIPROS (Beckers et *al.*, 2001)

Quand ?



4. OUTIL DREAM

Structure de l'outil actuel : produit (2019)





4. OUTIL DREAM

Dimension psychologique et émotionnelle

(Cattonar, 2001 ; Mukamurera et al., 2013)

- Gestion émotionnelle et affective
- Identitaire
- Projet personnel/professionnel

Dimension méthodologique

- Accueil/accompagnement; coaching, tutorat, codéveloppement ... (Paul, 2004 ; 2016)
- Place laissée aux participants (Ulvik & Langorgen, 2012)
- Place laissée à l'évaluation (Leroux & Mukamurera, 2013)

Socialisation professionnelle

Socialisation culturelle –
Organisationnelle

(Cattonar, 2001; Nault, 1999; Voz, 2014)

**ENTRÉE(S)
AU CHOIX
DU
GESTIONNAIRE**

Professionalité

(Mukamurera et al., 2013 ; Collonval et al., 2014)

- Didactiques et pédagogiques
- Réflexives

Cohérence Alignement (Biggs, 1996)

Analyse des composantes du dispositif:
où, quand, comment ? Articulation des activités,...

Conditions d'efficacité (Leroux & Mukamurera, 2013)

Besoins/ressources, clarté intentions,
combinaison, modalités participation, ...

Tâches assignées et conditions de travail

(Mukamurera et al., 2013 ; Collonval et al., 2014)

Nature des tâches
Conditions de travail

Intégration à l'emploi (Mukamurera et al., 2013)

- Accès à l'emploi
- Conditions d'emploi
- Insertion dans le milieu de travail

Mettre le dispositif en perspective
dans un contexte de plus en plus large

Dans « mon » contexte

- Comment puis-je **caractériser** le dispositif ?
- Quels en sont les points **forts**, les points **à améliorer**, les dispositifs ou ressources **complémentaires** à identifier ?
- **IMPACT** : Avec quoi repartent les novices ?
- Quelles sont les **perspectives** du dispositif ?
- Quelle en est la **pérennité** au vu des aspects organisationnels et contextuels ?

Dans le contexte institutionnel plus large de la FWB

- Quelles sont les **spécificités** du dispositif proposé ?
(interne/externe; individuel/collectif; part d'informel...)
- Comment mon dispositif **s'articule-t-il** aux autres ?
- Comment puis-je **améliorer/adapter cette articulation** ?
(Comment puis-je aider les novices à trouver des ressources complémentaires ?)

4. OUTIL DREAM

Prise de recul et perspectives

Outil d'évaluation

- Autoévaluation pour **autorégulation**, analyse qui nourrit l'action
- Autoévaluation **confrontée** à une hétéroévaluation (Allal, 1999)
- **Croiser le regard** avec celui de bénéficiaires/d'autres acteurs internes/externes, de mémorants, etc.

« Synergies »...

- **Deuxième destinataire** : « créateur de dispositif »
- **Mise en accès** via une plateforme
 - accès en ligne, liens hypertextuels, accès aux approches choisies, ...
 - pour « co-piller » → inspirer des responsables de dispositifs existants ou à créer
- **Poursuite des chantiers** : socialisation organisationnelle ; apports de la littérature (part d'informel,...)
- **Pistes de recherche** : traverser les dispositifs et questionner leurs apports spécifiques/transversaux

PLAN

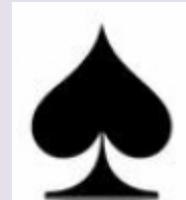
1. Notre groupe collaboratif
2. La problématique de recherche
3. Nos recherches
 - 3.1. Conceptualisation : la socialisation organisationnelle
 - 3.2. Etudes empiriques
4. Outil DReAM
- 5. Temps d'interactions**

5. TEMPS D'INTERACTIONS

Consigne d'utilisation des



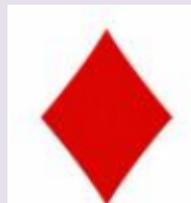
« Ce que j'ai apprécié »



« Question, interpellation »



*« Mon évolution par rapport à mes RI
sur le rôle organisationnel »*



*« Lien avec ma pratique »
« Perspectives pour la RFIE »*

!! MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !!

Catherine **Van Nieuwenhoven**, Virginie **März**, Amandine **Bernal Gonzalez**,
Quentin **Brouhier**, Thibault **Coppe** (UCLouvain)

Elise **Barbier**, Fabienne **Dourte**, Fabienne **Labalue** (HE Vinci)

Marie-Hélène **Doidinho Vicoso**, Marc **Labeau**, Alexandra **Paul** (HE Galilée)

Agnès **Deprit**, Olivier **Maes**, Jean-Marc **Vifquin**, Marie **Watteyne**, Eveline **Zuanon** (HELHa)

Stéphanie **Fabry**, Anne **Guérriat**, Anne **Kinet**, Anne-Julie **Salamon**, Sylvie **Van Der Linden**
(Hénallux)

Sandrine **Biémar**, Marie-Christine **Houssa Cornet**, Grégroy **Voz** (HELMo)

NOTRE GROUPE COLLABORATIF

Activités et projets

SYMPOSIUM BELGIQUE - QUEBEC

LA TRANSITION ENTRE LA FORMATION INITIALE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS

Mardi 27 et mercredi 28 mai 2014
08h30 - 17h30
UCL - Auditorium SOCRATE
Place C. Mercler, 10 - 1348 Louvain-la-Neuve

Recherche Collaborative Inter-Institutions

greffe UCL et Hautes Écoles du réseau libre

Le groupe de recherche collaborative du GREFFE travaillant sur l'insertion professionnelle des enseignants propose

DIAN², un outil au service de l'analyse et de la production de dispositifs d'accompagnement des transits¹, construit selon une démarche collaborative

Chercheurs et formateurs questionnent les dispositifs d'accompagnement à la transition professionnelle, les recensent, analysent et proposent des pistes favorables au développement professionnel des enseignants dans cette étape décisive de leur devenir professionnel.

Recherche collaborative
Ouvrir, avec les acteurs et dans leur contexte, à comprendre la complexité dans la formation (pédagogie, curriculum, ...)
Produire les deux facettes d'une recherche collaborative :
- une réalité de pratiques de recherche
- un accompagnement professionnel de la recherche (formation, suivi de la recherche, gestion de la communication, médiation et facilitation)

Requis externes
Requis internes
Formateurs de Hautes Écoles ou responsables de dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle

Description Inventaire Analyse Méta-analyse

Structure de l'outil - 4 axes

Pour qui? Rechercheurs Formateurs Responsables de dispositifs Droits	<ol style="list-style-type: none"> 1. Description: Inventaire global du dispositif 2. Analyse: Analyse de la complexité 3. Méta-analyse: Synthèse des résultats 	Publications et communications du groupe
---	--	---

Contacts: helmo@uclouvain.be, helha@helo.be, hénalix@univ-namur.be, vinci@ulb.ac.be

