

Master of Arts en enseignement pour le degré secondaire I

Synthèse du Mémoire de Master

Le rôle du mentorat pour les primo-enseignants fribourgeois du secondaire 1

Auteur	Schalbetter Noémie
Directeur	Edmée Runtz-Christan
Date	28.02.22

Introduction

Une fois les études universitaires terminées, les nouveaux enseignants débutent dans la profession avec peu d'expérience. Ils sont confrontés à la réalité qui se révèle souvent comme un choc (Huberman, 1989 ; Blaya & Baudrit, 2006 ; Karsenti, 2017). Ce choc conduit certains primo-enseignants à un décrochage professionnel précoce. Pour pallier les difficultés consécutives à l'insertion professionnelle et à la découverte de la « réalité désenchantée » (Cattonar, 2008, p. 88), certains établissements fribourgeois mettent en place des programmes de soutien. Que cela soit sous la forme d'un groupe collectif de soutien, d'un forum de discussion ou du mentorat, tous ont pour but « d'accueillir ou d'intégrer les nouvelles recrues » (Leroux et Mukamurera, 2013, p. 14).

Ces programmes sont proposés en début de carrière, car le métier d'enseignant est particulièrement complexe à ses débuts et connaît des modifications conséquentes depuis quelques dizaines d'années selon Lantheaume (2008).

Les obstacles sont nombreux pour un jeune enseignant qui ne connaît pas encore les rouages du métier, le fonctionnement de l'établissement et les programmes.

Certains travaux de recherche donnent une vision générale des dispositifs d'insertion présents dans les écoles et leurs appréciations par les enseignants. Notre recherche propose la focalisation sur un programme de soutien : le mentorat. Celui-ci est composé d'un mentor expérimenté et d'un mentoré novice. Le mentorat se traduit de différentes manières selon les établissements et les enseignants qui composent cette dyade. Afin de savoir s'il peut favoriser le passage délicat entre la formation et le monde professionnel, nous aimerions répondre à la question suivante : Quel est le rôle du mentorat durant la première année d'enseignement des primo-enseignants fribourgeois ?

Méthode

Cette recherche, centrée sur une méthode qualitative, a pour but de mieux comprendre les enjeux de l'insertion des primo-enseignants, avec l'aide d'un mentor à leurs côtés. La recherche « qualitative de terrain » (Paillé & Mucchielli, 2012, p. 13) a été menée dans quatre établissements fribourgeois du secondaire 1, où un primo-enseignant par établissement a été interrogé durant une vingtaine de minutes. Ces nouveaux enseignants ont vécu leur première année d'enseignement dans un cycle d'orientation (CO) en tant que stagiaire en emploi ou alors en tant qu'enseignant diplômé, durant l'année scolaire 2020-2021. Les établissements ont été sélectionnés selon trois critères précis :

- les écoles doivent avoir un programme connu, mis en place uniquement pour les nouveaux arrivés ;
- les primo-enseignants, et uniquement eux, doivent avoir une personne de référence ;
- la personne, parrain, mentor ou référent, doit être disponible pour le(s) nouveau(x) arrivé(s) afin de répondre à tout type de questions ou demandes.

Les entretiens semi-directifs ont été privilégiés auxquels s'ajoutent quelques questions plus fermées. Le guide d'entretien, pour les entretiens semi-directifs, a été créé autour des quatre objectifs de recherche suivants :

1. Comprendre la contribution du programme de soutien dans l'envie de poursuivre la carrière d'enseignant
2. Explorer les aspects déterminants du mentorat perçu par les primo-enseignants
3. Étudier la perception d'amélioration de l'insertion professionnelle par le mentorat
4. Comprendre l'impact du mentorat dans les relations sociales au sein d'un établissement

Résultats

Chaque établissement a mis en place son propre mentorat, ce qui nous amène à composer avec des disparités organisationnelles. Certains CO offrent à chaque primo-enseignant leur propre référent ; d'autres mettent à disposition un ou deux référents pour tous les enseignants nouvellement arrivés.

Les résultats concernent quatre aspects importants du dispositif d'insertion : le mentorat, l'insertion professionnelle, l'insertion sociale et la persévérance dans la profession. Premièrement, le mentorat a été perçu d'abord comme un soutien, puis comme un apport positif par tous les sujets de la recherche. Cela les a aussi rassurés d'avoir quelqu'un de disponible lorsqu'ils se sont retrouvés face aux aléas du métier. Deuxièmement, trois sujets sur quatre ont eu l'impression d'être insérés dans l'équipe enseignante. Cette insertion a été réalisée principalement grâce aux enseignants de l'établissement. Les activités extrascolaires et la présence de mentors ont ensuite été citées comme éléments de leur intégration professionnelle. Néanmoins, ils ont relevé des différences d'insertion selon les disciplines enseignées. Troisièmement, l'insertion sociale a passé par la collaboration. Celle-ci a été satisfaisante pour tous les sujets, même si des disparités sont présentes entre les disciplines. Les disciplines, où il est nécessaire de rencontrer régulièrement l'équipe enseignante de l'établissement, que cela soit pour des préparations de cours ou pour des évaluations, ont permis aux primo-enseignants de collaborer davantage. Finalement, pour trois sujets sur quatre, le mentorat favorise l'envie de rester dans le métier. Trois personnes spécifient vouloir à moyen terme devenir adjoint, médiateur, voire même directeur. Seul deux primo-enseignants imaginent, à ce jour, s'épanouir dans une carrière dans l'enseignement.

Conclusion

Le taux d'enseignants choisissant de quitter la profession avant le terme de leur parcours professionnel est particulièrement inquiétant car il atteint les 25% durant les sept premières années (Karsenti, 2017). Cet abandon est très important durant les premières années, même s'il peut survenir à n'importe quel moment de la carrière. De ce fait, offrir un programme de soutien lors de leurs premiers pas dans la profession, peut aider les jeunes enseignants à mieux vivre ce saut entre le statut d'étudiant-stagiaire et celui d'enseignant. Pour que le mentorat soit un programme d'insertion et permette de pallier le décrochage professionnel, il doit répondre à certaines conditions : la liberté et la gratuité (Thibaux, 2019). Un jumelage efficace et de qualité (Duchesne & Kane, 2010), ainsi qu'un encadrement bienveillant sont des modalités importantes pour la réussite de la dyade. Cependant, même si le mentorat a un rôle essentiel, ce programme n'est pas synonyme de réussite de l'insertion

professionnelle des primo-enseignants, car la réussite est partagée entre l'administration de l'école, le mentor et le mentoré (Duchesne, 2010).

Aussi, les informations recueillies sur le terrain lors des entretiens semi-directifs, ont permis de découvrir des tendances intéressantes en lien avec nos objectifs de recherche. Le mentor apporte une aide aux nouveaux enseignants et leur permet d'avoir une meilleure insertion professionnelle, même si, le mentor ne favorise pas les relations sociales au sein de l'équipe pédagogique de l'établissement. Le mentorat a une faible influence sur le mentoré dans leur envie de poursuivre une carrière. Les primo-enseignants qui ont un programme d'insertion, ont légèrement moins de risques de quitter le métier prématurément que leurs collègues livrés à eux-mêmes. Ainsi, le mentorat joue un rôle positif durant la première année d'enseignant.

Liste de références

- Blaya, C., & Baudrit, A. (2006). Le mentorat des enseignants en début de carrière. Entre nécessité et faisabilité ? *Recherche et formation*, 53, 109-122.
- Cattonar, B. (2008). L'entrée dans le métier d'enseignant : un moment important d'élaboration identitaire. In L. Portelance, J. Mukamurera, S. Martineau, & C. Gervais, (Eds.), *L'insertion dans le milieu scolaire. Une phase cruciale du développement professionnel de l'enseignant* (pp. 87-103). Les Presses de l'Université Laval.
- Duchesne, C. (2010). L'établissement d'une relation mentorale de qualité : à qui la responsabilité ? *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 45(2), 239–253. <https://doi.org/10.7202/045606ar>
- Duchesne, C., & Kane, R. (2010). Le mentorat comme stratégie de soutien à l'insertion professionnelle : points de vue d'enseignants débutants. *Formation et pratiques d'enseignement en questions*, 11, 57-68.
- Huberman, M. (1989). *La vie des enseignants : évolution et bilan d'une profession*. Delachaux et Niestlé.
- Karsenti, T. (2017). *Est-il possible de prévenir le décrochage des jeunes enseignants ? Résultats d'une recherche menée auprès de 483 jeunes enseignants*. Montréal : CRIFPE.
- Lantheaume, F. (2008). Tensions, ajustements, crise dans le travail enseignant : un métier en redéfinition. *Pensée plurielle*, 18, 49-56. <https://doi.org/10.3917/pp.018.0049>.
- Leroux, M., & Mukamurera, J. (2013). Bénéfices et conditions d'efficacité des programmes d'insertion professionnelle en enseignement : état des connaissances sur le sujet. *Formation et profession*, 21(1), 13-27.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Thibaux, C. (2019). *Les clés d'un mentoring réussi*. StudyramaPro.