



HAL
open science

Les nouveaux enseignants de la formation professionnelle : quelles sont les stratégies pour construire et développer le sentiment d'efficacité personnelle lié à leurs pratiques enseignantes ?

Nathalie Gagnon, Naomie Fournier Dubé

► To cite this version:

Nathalie Gagnon, Naomie Fournier Dubé. Les nouveaux enseignants de la formation professionnelle : quelles sont les stratégies pour construire et développer le sentiment d'efficacité personnelle lié à leurs pratiques enseignantes ?. Biennale Internationale de l'Éducation, de la Formation et des Pratiques professionnelles - Édition 2021, Sep 2021, Paris, France. hal-03483603

HAL Id: hal-03483603

<https://hal.science/hal-03483603>

Submitted on 16 Dec 2021

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.

Les nouveaux enseignants de la formation professionnelle : quelles sont les stratégies pour construire et développer le sentiment d'efficacité personnelle lié à leurs pratiques enseignantes ?

Nathalie GAGNON, Ph.D., Université du Québec à Rimouski
Naomie FOURNIER DUBÉ, doctorante, Université du Québec à Rimouski

Résumé : Les enseignants de la formation professionnelle (FP) du secondaire au Québec vivent une insertion atypique dans le milieu de travail et souvent parsemée de défis particuliers (Deschenaux et Tardif, 2016 ; Roussel, 2016). Embauchés dans les centres de formation professionnelle (CFP) sur la base de leur expertise dans le métier enseigné et, pour la plupart, sans avoir reçu au préalable de formation en pédagogie, ce n'est qu'une fois en poste qu'ils ont la responsabilité de se former à l'enseignement en entreprenant un baccalauréat en enseignement professionnel. Si de plus en plus de CFP mettent en place des mesures d'accompagnement afin de faciliter cette transition difficile, force est de constater que les nouveaux enseignants du secteur professionnel expriment toujours des besoins importants de soutien et sont à la recherche de mesures leur permettant d'accroître leurs compétences professionnelles en enseignement. Or, si quelques rares études se sont intéressées aux dispositifs pouvant faciliter le développement des compétences de ces enseignants (Coulomb et al., 2016; Gagnon et Mazalon, 2016), ce champ de recherche demeure encore très jeune au Québec et plusieurs questions demeurent : comment peut-on soutenir ces nouveaux enseignants dans leur transition et de quelles façons peut-on faciliter l'expression et le développement de leurs compétences professionnelles ? C'est dans le but d'offrir des pistes de réponses à ces questions qu'un projet de recherche, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), s'est intéressé à mettre en lumière le processus par lequel les nouveaux enseignants du secteur professionnel arrivent à développer leur sentiment d'efficacité personnelle lié à leurs pratiques enseignantes. Pour ce faire, une vingtaine d'enseignants de la FP ont participé à une entrevue semi-dirigée afin de témoigner de leur expérience d'insertion. Les résultats présentés témoignent de différentes stratégies qui leur ont permis de maintenir ou de développer leur sentiment d'efficacité.

Mots clés : Enseignants débutants, Sentiment d'efficacité personnelle, Formation professionnelle, Insertion professionnelle, Développement des compétences professionnelles.

Abstract: Vocational training teachers in Quebec experience an atypical induction into the workplace that is often strewn with challenges (Deschenaux and Tardif, 2016; Roussel,

2016). Hired mainly for their expertise relating to the profession that they teach and therefore, for the most part, without having previously received training in pedagogy, it is only once they are teaching that they are asked to undertake a bachelor's degree in vocational education. While more and more vocational training centers are putting in place support measures to facilitate this difficult transition, it is clear that new teachers in this sector still express significant support needs and are looking for measures allowing them to increase their professional teaching skills. However, if a few rare studies have looked at devices that can facilitate the development of their teaching skills (Coulombe and al., 2016; Gagnon and Mazalon, 2016), this field of research is still very young in Quebec and several questions remain: how can we support these new teachers in their transition and in what ways can we facilitate the expression and development of their professional skills? It is with the aim of offering answers to these questions that a research project, funded by the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC), was interested in understanding the process by which new vocational training manage to develop and maintain their sense of self-efficacy. To do this, about twenty new teachers from the vocational training sector took part in a semi-structured interview in order to testify about their induction experience. Results regarding the different strategies that have enabled them to maintain or develop their sense of effectiveness will be presented.

Keywords: Beginning teachers, Self-efficacy, Vocational training, Professional induction, Professional competency

Contexte et problématisation de la recherche : l'insertion professionnelle atypique des enseignants de la formation professionnelle

Les nouveaux enseignants de la formation professionnelle du secondaire (FP), en plus de vivre une insertion en enseignement, expérimentent par la même occasion une transition professionnelle entre l'exercice de leur métier et leurs débuts en tant qu'enseignant (Balleux et al., 2016). Alors que l'insertion professionnelle les invite à prendre part à un processus de construction de savoirs et de compétences, de socialisation au travail et de transformation identitaire (Martineau et al., 2008), en parallèle, la transition professionnelle les mène vers « la découverte de nouvelles valeurs [...], oriente la construction ou la reconstruction des identités professionnelles, des représentations du métier et des attentes de rôles correspondants » (Dupuy et Leblanc, 2001, p. 70). En plus de cette période riche en bouleversements, tant au niveau du développement des savoirs qu'au plan identitaire, un tout nouveau rôle s'impose également à eux, complexifiant encore davantage ce double processus d'insertion et de transition professionnelles : celui d'étudiant universitaire. En effet, contrairement à leurs homologues québécois des secteurs primaire et secondaire qui s'initient graduellement à l'exercice de la profession dans le cadre de leur formation initiale à l'enseignement et ce, avant d'intégrer le milieu de travail, les enseignants de la FP, pour leur part, sont embauchés dans les centres de formation professionnelle (CFP) sur la base de l'expertise de métier qu'ils ont développée, sans avoir reçu au préalable de formation en pédagogie. Bien souvent, ce n'est qu'une fois qu'ils

assument l'entière responsabilité d'une classe qu'ils s'inscrivent dans un programme universitaire leur permettant de se former à l'enseignement professionnel. Sans grande surprise, « le baccalauréat que ces enseignants entament à la suite de leur entrée en poste comporte une charge supplémentaire venant s'ajouter au choc de l'insertion dans un métier très différent de celui qu'ils connaissent » (Roussel, 2016, p. 145), d'autant plus que pour bon nombre d'entre eux, les études qu'ils ont réalisées en vue de l'obtention de leurs qualifications professionnelles de métier (souvent un diplôme d'études professionnelles de niveau secondaire) les préparaient bien mal à aborder une formation de niveau universitaire.

Ce parcours atypique d'insertion-transition, en plus de créer un stress important chez ceux qui le vivent, ne favorise malheureusement pas l'appropriation des pratiques et des tâches liées à l'enseignement (Balleux, 2011). Ainsi, devant l'ensemble des changements drastiques vécus et de la complexité de la tâche dont ils prennent conscience à la suite de leur embauche, ces enseignants se retrouvent souvent en situation de survie et vivent un « sentiment d'incompétence pédagogique » (Tremblay, 2006, p. 22). Si la majorité des enseignants novices réussira à surmonter les défis associés aux débuts dans la profession, il n'en demeure pas moins que l'on observe, dans les premières années en poste, des taux importants de *décrochage enseignant*, celui-ci étant défini par Karsenti et ses collègues (2008, p. 10) comme « le départ prématuré de la profession enseignante, qu'il soit volontaire ou non ». Déjà, il y a 20 ans, l'étude de Tardif (2001) démontrait que 25 % des enseignants de la FP quittent la profession, et ce, dès leur première année d'enseignement. Et lorsque les départs sont comptabilisés après une période de cinq ans, durée moyenne de l'insertion professionnelle en enseignement (Martineau et al., 2008), c'est le tiers de ceux-ci qui ont déserté la profession. Si, à notre connaissance, aucune étude récente n'a permis de brosser un portrait de la situation actuelle au Québec, la littérature scientifique nous permet tout de même de constater que les enjeux et défis liés à l'insertion professionnelle des enseignants du secteur professionnel ne semblent pas avoir beaucoup évolué depuis, laissant présager une réalité toujours aussi inquiétante (Beaucher, 2020 ; Beaucher et al., 2016 ; Roussel, 2016 ; Tremblay, 2020).

Pertinence et objectif de la recherche : vers de meilleures pratiques professionnelles par l'étude des croyances d'efficacité

À la lumière de ce qui vient d'être énoncé par rapport aux défis vécus par les nouveaux enseignants de la FP, il apparaît essentiel de s'intéresser aux moyens pouvant faciliter leur expérience d'insertion-transition dans la profession et ceux à mettre en œuvre pour accélérer le développement de leurs compétences professionnelles. Si quelques études ont été menées à propos des dispositifs de soutien permettant le développement de ces compétences (Coulombe et al., 2016 ; Gagnon et Mazalon, 2016), la recherche s'étant intéressée aux enseignants de la FP demeure toutefois silencieuse concernant un aspect pourtant incontournable dans l'étude du vaste domaine des compétences humaines : celui des croyances d'efficacité.

Aussi appelées sentiment d'auto-efficacité, les croyances d'efficacité personnelle, selon Bandura (2019, p. 73), « constituent un facteur clé dans un système productif de

compétence humaine ». En effet, tout au long de leur vie, les formes particulières de compétences qu’acquièrent les individus sont l’expression de dons naturels, d’expériences socioculturelles et de circonstances fortuites qui modifient leurs trajectoires développementales (Bandura, 1986). Ces différentes influences formatrices façonnent la connaissance qu’un individu a de lui-même et, par conséquent, ses croyances à propos de ses compétences. En agissant sur le contrôle sur l’action, l’autorégulation des processus cognitifs, la motivation ainsi que les états émotionnels, « l’efficacité personnelle perçue contribue ainsi fortement aux performances, quelles que soient les aptitudes en présence » (Bandura, 2019, p. 73). En d’autres mots, des personnes avec des aptitudes identiques dans des circonstances différentes peuvent donc obtenir des performances de niveaux très variés à une même tâche en fonction de leurs croyances d’efficacité respectives.

Le sentiment d’efficacité personnelle a donc un impact sur le choix des activités que nous entreprenons, l’environnement dans lequel nous évoluons, les efforts déployés lors de nos activités, la persévérance dans celles-ci, ainsi que le type de pensées et d’émotions que nous aurons face à une situation difficile. Lecompte (2004, p. 60) explique les effets d’un fort sentiment d’efficacité dans la vie de l’individu :

Les personnes qui croient fortement en leurs possibilités abordent les tâches difficiles comme des défis à relever plutôt que comme des menaces à éviter, ce qui augmente l’intérêt qu’elles y trouvent. Elles se fixent des objectifs stimulants et conservent une forte implication à leur égard, investissent beaucoup d’efforts et les augmentent en cas d’échecs ou de reculs. Elles restent centrées sur la tâche et raisonnent stratégiquement en face des difficultés. Elles attribuent l’échec à un effort insuffisant, ce qui favorise une orientation vers le succès, et elles récupèrent rapidement leur sentiment d’efficacité après un échec ou une baisse de performance. Enfin, elles abordent les menaces ou les stressors potentiels avec la confiance qu’elles peuvent exercer un certain contrôle sur eux.

S’intéresser aux croyances d’efficacité des nouveaux enseignants du secteur professionnel et identifier les moyens leur permettant de hausser leur SEP représente ainsi une avenue fort intéressante pour mieux comprendre la façon dont ces enseignants peuvent exprimer et mobiliser plus efficacement leurs compétences professionnelles. C’est dans cette perspective que ce projet de recherche s’est intéressé à comprendre le processus par lequel les enseignants novices de la FP développent et maintiennent leur SEP. De façon plus spécifique, les résultats présentés dans ce texte visent à répondre à l’une des deux sous-questions de la recherche : quelles sont les stratégies mises de l’avant par les nouveaux enseignants de la FP pour développer et maintenir leur SEP ?

Approche méthodologique

Fondée sur une posture constructiviste (Avenier, 2011), cette recherche a examiné la problématique ciblée à travers les perceptions et les expériences de ses acteurs. Puisque la recherche se situe dès lors dans une dynamique interactive entre le chercheur et les participants, dans un contexte teinté de leurs représentations et de leurs expériences personnelles, l’adoption d’une posture interprétative a été adoptée et, par conséquent, les

méthodes qualitatives de collecte et d'analyse des données y ont été privilégiées (Savoie-Zajc, 2011).

Le recrutement des participants s'est effectué par l'entremise d'une invitation transmise à un membre de la direction d'une quarantaine de CFP situés dans différentes régions du Québec. Il leur était alors demandé de faire parvenir l'invitation à participer à la recherche à tous les membres du personnel enseignant. Pour participer à la recherche, l'enseignant devait être à l'emploi d'un CFP depuis moins de 5 ans afin d'être en mesure de relater avec facilité et justesse son expérience d'insertion professionnelle.

Au total, 21 enseignants, soit 11 hommes et 10 femmes, ont manifesté leur intérêt à collaborer à l'étude. Au moment de la collecte des données, ils étaient âgés de 27 à 46 ans ($m = 37$) et possédaient de 1 à 5 années d'expérience dans le domaine de l'enseignement ($m = 2,5$). De plus, tous les participants étaient, au moment des entrevues, inscrits à un programme de baccalauréat en enseignement professionnel d'une université québécoise.

La collecte des données s'est effectuée au moyen d'un entretien individuel semi-dirigé d'une durée de 75 à 90 minutes (Savoie-Zajc, 2009). Les entretiens ont ensuite été transcrits intégralement et, à l'aide du logiciel d'analyse qualitative NVivo 12, analysés selon l'*approche générale d'analyse inductive* de Blais et Martineau (2006). La chercheuse principale s'interrogerait alors sur le sens contenu dans les données recueillies tout en guidant son analyse à l'aide du concept clé de la recherche. Cette procédure plutôt souple a permis l'ajustement constant de la classification des données durant le processus d'analyse (Savoie-Zajc, 2011). Des procédures de codage parallèle à l'aveugle ont également été appliquées afin de garantir la rigueur de l'analyse.

Résultats : les stratégies de maintien et de développement du SEP des enseignants novices de la FP

À la suite de l'analyse des témoignages, c'est un peu plus d'une vingtaine de stratégies de développement et de maintien du SEP qui ont pu être identifiées. Elles ont été regroupées en quatre catégories : les *stratégies de mobilisation de ressources*, les *stratégies relatives au travail enseignant*, les *stratégies relatives aux attitudes et au bien-être* et finalement, les *stratégies de développement professionnel*. Dans les prochaines sections, chacune de ces catégories sera présentée et les principales stratégies qui s'y rapportent seront explicitées à partir d'extraits de témoignages recueillis auprès des participants. Il importe de préciser que des pseudonymes ont été utilisés afin de préserver leur anonymat.

Les stratégies de mobilisation de ressources

Plusieurs stratégies de développement et de maintien du SEP relevées par les enseignants consultés concernent la capacité à mobiliser avec succès les ressources disponibles dans leur milieu. En effet, pour une très grande majorité des participants, *solliciter l'aide et le soutien des collègues enseignants* s'est présenté comme une stratégie ayant un impact considérable sur leur SEP. Dix-sept participants ont mentionné avoir interpellé un ou des collègues afin de bénéficier de conseils par rapport à divers aspects de leurs pratiques enseignantes et, à leur tour, se sentir efficaces. Louisa nous explique comment sa collègue chevronnée lui a permis de se sentir plus à l'aise avec son programme d'études : « *La*

personne avec qui je travaille, elle a vingt ans d'expérience en formation professionnelle donc souvent, je vais aller me servir de son expérience pour obtenir ce bagage des programmes ». D'autres, comme Marianne, ont sollicité l'aide de collègues afin qu'ils procèdent à l'observation de leur enseignement et qu'ils puissent bénéficier de leurs rétroactions : « [...] *par souci de bien faire, j'ai demandé à ma collègue de venir, alors elle est venue dans mes cours et elle m'a donnée des conseils pour mieux m'organiser et pour animer le cours aussi* ». Pour d'autres, le soutien des collègues a été crucial, au point où l'absence d'une telle entraide dans le milieu, disent-ils, aurait probablement menée à l'abandon de la profession. C'est par les échanges, les discussions, le soutien mutuel entre collègues, bref, en mobilisant les savoirs, savoir-faire et savoir-être de chacun qu'ils arrivent à trouver des solutions efficaces aux défis rencontrés : « *Moi, je dis souvent : "individuellement, on ne vaut rien et collectivement, on s'en sort"* » (Patrice).

Un peu plus de la moitié des participants a mentionné l'importance de *faire appel aux différentes personnes ressources du CFP*, que ce soit un conseiller pédagogique, un membre de la direction, un orthopédagogue, un travailleur social ou même le personnel de soutien de l'établissement scolaire. Comme plusieurs autres de ses collègues, Maryse a compris l'importance de référer ses élèves à des ressources spécialisées lorsqu'elle fait face à des problématiques pour lesquelles elle ne se sent pas bien outillée et qui s'avéraient être très lourds sur le plan émotionnel : « *Je pense que c'est [...] de [les] référer aux bonnes ressources, de recadrer mon rôle, mes fonctions : "Oui, j'entends ce que tu me dis, j'écoute, par contre, je vais te référer à telle personne", chose que je fais un petit peu plus maintenant* ». D'ailleurs, les enseignants disent avoir eu recours à ces personnes ressources la plupart du temps en lien avec des élèves à besoins particuliers liés à des difficultés d'apprentissage, des problèmes de consommation ou une situation familiale ou financière difficile.

Une autre façon de mobiliser les ressources du milieu est de *tirer profit de l'expérience des collègues expérimentés en procédant à leur observation*, que ce soit pour s'en inspirer en les observant dans leur quotidien d'enseignant ou à des moments plus spécifiques, notamment dans le cadre de l'observation de leur enseignement. Nadège, enseignante en comptabilité, explique comment l'observation de sa collègue lui permet de s'inspirer et de nourrir ses propres pratiques quant aux façons d'intervenir auprès des élèves : « [...] *elle donne des ateliers de rattrapage, par exemple, sur le débit/crédit. Et, même si c'est de la notion pour moi qui est acquise, je vais à ses ateliers de rattrapage à titre d'observatrice pour savoir comment elle interagit, quels genres de questions elle pose* ». Juliette, pour qui les séances de modelage dans le cadre de l'observation de collègues ont été des plus aidantes, affirme même que cette stratégie devrait être obligatoire pour tous les nouveaux enseignants afin de maximiser leur SEP.

Enfin, quelques enseignants ont mentionné que de *mobiliser leur ancien réseau professionnel* leur permet de se sentir efficace en bénéficiant du soutien ponctuel d'« experts de terrain » lorsqu'ils ont des questions plus pointues, par exemple en ce qui concerne les équipements spécifiques utilisés en industrie ou les normes en vigueur dans les milieux de pratique.

Les stratégies relatives au travail enseignant

Certaines stratégies de maintien et de développement du SEP identifiées par les enseignants renvoient directement aux actions (initiatives, interventions, habitudes) mises en place dans le cadre de leur enseignement et concernant davantage des aspects didactiques et pédagogiques. Dans un premier temps, l'efficacité, pour la presque totalité des participants, est intimement liée à **la préparation** et à **la planification de l'enseignement**. En effet, des enseignants ont mentionné qu'ils investissent beaucoup d'énergie à la planification de leur enseignement. Alexandre, par exemple, insiste sur l'importance de consulter et d'analyser d'un oeil critique le programme d'études afin d'interpréter les éléments à enseigner et d'identifier les savoirs essentiels : « *Je vais aller regarder mon programme pour regarder où je suis rendu : "bon, ça je l'ai montré, ça je l'ai montré. Est-ce que ça c'est vraiment important, est-ce que dans l'industrie on en est rendu là ?" Je vais analyser ce que je vais leur montrer. Faut que ce soit vraiment utile pour eux* ». Pour certains, cette période de préparation permet d'anticiper les difficultés ou les imprévus et de réfléchir en amont à leurs solutions, leur permettant ainsi d'augmenter considérablement leur efficacité. Pour d'autres, c'est un moyen d'assurer une bonne fluidité et continuité dans le processus d'enseignement-apprentissage : « *La planification c'est vraiment pour moi la clé. Comme je suis hyper planifiée, structurée, je sais exactement où sont rendues mes étudiantes ; dans quel module, quand est-ce qu'ils vont être prêts pour les prétests, pour les examens. Je suis capable de savoir plusieurs semaines à l'avance [...]* » (Nadège).

Pour Lucas, comme pour 9 autres participants, *instaurer et entretenir une bonne relation avec ses élèves* est la stratégie qui lui permet de se sentir efficace. En connaissant davantage leurs apprenants, il est ainsi plus à même de les guider, de comprendre leurs défis et de leur apporter l'aide et le soutien dont ils ont besoin. Le fait d'être en mesure de gagner la confiance des élèves est aussi interprété par plusieurs comme un gage d'efficacité.

Afin de se sentir efficaces, six nouveaux enseignants ont parlé de l'importance *d'établir des constats et de tirer des leçons de leurs expériences*. Pour Johanne, la qualité de son enseignement dépend entre autres de sa capacité à réfléchir sur sa planification antérieure et de la réajuster constamment, au besoin : « *Moi, je suis une madame liste. [...] en juin passé, [...] j'avais le cours de Pathologie animale que je voulais [bonifier]. Bien j'ai ouvert mon agenda : "qu'est-ce que j'ai réussi à faire ?" Je m'étais fait des cases sur ma liste. Puis là, j'avais coché : "Ah ! J'ai juste coché ça ! J'avais planifié faire trois choses, j'en ai juste fait deux. Ok. Le cours d'après, qu'est-ce que j'avais fait ? Ah ! J'avais fait ça. Quand est-ce que j'ai fait le pré-test ? Ah, j'avais mis une note : les élèves trouvaient que c'était trop tôt" ».*

Enfin, *l'utilisation fréquente de l'évaluation formative* a également été relevée par le quart des participants comme une stratégie gagnante afin de se sentir efficace. En effet, en plus de valider l'efficacité des méthodes d'enseignement et d'apprentissage utilisées, elle permet d'obtenir des informations cruciales au sujet des besoins des élèves, orientant par le fait même les interventions futures et facilitant la planification des prochains enseignements.

Les stratégies relatives aux attitudes et au bien-être

Dans le but de se sentir efficaces dans leur vie professionnelle, plusieurs enseignants ont indiqué qu'ils s'efforçaient d'adopter certaines attitudes positives ou des comportements

liés à leur bien-être. Tout d'abord, près de la moitié des participants a exprimé l'importance d'*aborder les tâches avec positivisme*. Pour certains, c'est choisir consciemment de se centrer sur les aspects positifs de leur travail, même dans les moments plus difficiles, qui leur permet de maintenir un niveau d'efficacité acceptable. Pour d'autres, cela s'exprime en mettant en place, à des moments clés de leur parcours, une certaine attitude de lâcher prise, leur permettant ainsi de centrer leurs énergies sur ce qui compte vraiment et éviter ainsi l'épuisement. Pour Natasha qui avait l'habitude, à ses débuts, d'être négativement affectée par des relations plus difficiles avec certains élèves, c'est une phrase que lui a dite sa directrice qui lui a permis de changer sa perception et d'aborder son travail avec plus de positivisme : « *Ça, on me l'a répété à maintes et une reprise, de ne pas prendre ça personnel. Puis comme ma directrice m'a dit : "Est-ce que tu vas baser ta confiance, ton efficacité, sur une situation comme ça versus toutes les autres positives ?" Non !* ».

S'impliquer dans les tâches et la vie de leur CFP est aussi une stratégie proposée par sept enseignants. Cette implication, à différents comités ou aux activités de promotion du centre par exemple, leur permet de se sentir utiles, valorisés et importants, ce qui constitue pour eux un gage d'efficacité dans la profession.

Pour le quart des participants, l'efficacité au travail ne dépend pas que de leur bien-être à l'intérieur de la sphère professionnelle. Ainsi, comme Frédérique, plusieurs mentionnent que *la pratique d'un sport ou d'un loisir* qu'ils affectionnent particulièrement a un effet positif sur leur efficacité au travail : « *Présentement je fais du yoga (rire). Ça a l'air niais, mais ça me calme beaucoup. D'avoir un tempérament posé, ça me permet d'avoir un meilleur dialogue avec mes collègues, d'être beaucoup plus calme, puis d'être réceptive aussi* ». Pour d'autres, les sports et les temps de loisirs leur permettent de maintenir un niveau d'énergie adéquat pour enseigner et garder un bon équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle.

Donner chaque jour son 100 % au travail est, pour d'autres, une façon de se sentir pleinement efficace : en plus d'avoir la satisfaction d'offrir toujours le meilleur d'eux-mêmes, ils rentabilisent aussi le temps passé au travail, permettant un meilleur équilibre entre les différentes facettes de leur vie.

Les stratégies de développement professionnel

Les enseignants, toujours dans le but de développer et maintenir leur SEP, ont également fait part de l'importance d'assurer leur perfectionnement, tant au niveau pédagogique que disciplinaire. Ainsi, pour la moitié des participants, *la formation et l'autoformation* sont des stratégies leur ayant permis de rester près du métier enseigné et de mettre à jour leurs connaissances : « *[...] pour me sentir efficace dans mon travail, j'essaie de me tenir à jour. [...] C'est de suivre des petites formations, c'est de parler avec ses employeurs, c'est de comprendre les nouveautés sur le marché, c'est d'essayer de suivre toujours la technologie [...]* » (Natasha). Pour Florence, la formation et l'autoformation lui permettent d'augmenter son répertoire d'actions, puis indirectement, selon elle, le nombre d'élèves inscrits dans son programme : « *Je lis beaucoup, je me tiens au courant, je vais à beaucoup de conférences, je vais beaucoup à l'extérieur [...]* ».

Enfin, pour quelques participants, *faire partie de regroupements stratégiques* leur permettant de garder un pied « sur le terrain », comme être membre d'un conseil

d'administration d'une entreprise ou d'une association de métier, est une stratégie gagnante. En plus de demeurer à l'affût des changements et des nouveautés dans leur champ d'expertise, cela permet d'offrir un meilleur service auprès de leurs élèves, notamment en garantissant une formation de qualité et en mettant en contact des employeurs potentiels avec des élèves finissants.

Discussion et conclusion

Dans un contexte où la question de l'insertion professionnelle préoccupe un grand nombre de chercheurs en éducation et où l'on accorde de plus en plus d'importance à la recherche s'intéressant aux moyens d'optimiser les compétences et les pratiques professionnelles des nouveaux enseignants, une étude portant sur leurs croyances d'efficacité était des plus pertinentes. Sur le plan scientifique, l'identification des stratégies utilisées par les enseignants novices de la FP afin de hausser leur SEP a permis l'approfondissement des connaissances sur des aspects auparavant peu explorés de la réalité de ces enseignants. En outre, cette étude pourra favoriser l'établissement de pistes de réflexion et encouragera la réalisation de futures recherches dans un domaine où il y a encore beaucoup à faire. Nous sommes d'avis que les nouvelles connaissances acquises grâce à celle-ci apporteront d'importants bénéfices quant à l'amélioration de l'expérience d'insertion-transition des enseignants de la FP. En effet, les résultats obtenus à la suite de cette étude pourront, en plus de guider l'élaboration de formation et de dispositifs d'encadrement professionnel au sein même des CFP, encourager les enseignants débutants à adopter une attitude proactive en identifiant les moyens par lesquels ils peuvent développer leur efficacité et ainsi, avoir un effet positif sur leurs pratiques professionnelles. Quant à la portée sociale d'une telle recherche, elle réside dans le fait qu'une compréhension approfondie de la façon dont les enseignants parviennent à maximiser leur SEP pourra mener à une meilleure motivation au travail, des risques diminués de décrochage professionnel et conséquemment, des effets positifs sur la qualité de l'enseignement prodigué aux élèves des différents secteurs de la formation professionnelle au Québec.

Références

- Avenier, M.-J. (2011). Les paradigmes épistémologiques constructivistes : post-modernisme ou pragmatisme ? *Management & Avenir*, 43(3), 372-391.
- Balleux, A. (2011). L'entrée en enseignement professionnel au Québec : un long parcours de transition en tension entre le métier exercé et le métier enseigné. *Recherches en éducation*, 11, 55-66.
- Balleux, A., Beaucher, C., Gagnon, C. et Saussez, F. (2016). Une transition professionnelle à la croisée du métier et de l'enseignement. Dans C. Gagnon et S. Coulombe (dir.), *Enjeux et défis de la formation à l'enseignement professionnel* (p. 39-69). Presses de l'Université du Québec.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Clinical and Social Psychology*, 4, 359-373.
- Bandura, A. (2019). *Auto-efficacité. Comment le sentiment d'efficacité personnelle influence notre qualité de vie (3^e édition)*. De Boek Supérieur.

- Beaucher, C. (2020). Métier, savoirs et élèves : l'étrange casse-tête des nouveaux enseignants de formation professionnelle au Québec. *Éthique en éducation et en formation*, (9), 10-24.
- Beaucher, C., Mazalon, É. et Beaucher, V. (2016) Dans C. Gagnon et S. Coulombe (dir.), *Enjeux et défis de la formation à l'enseignement professionnel* (p. 71-98). Presses de l'Université du Québec.
- Blais, M. et Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches qualitatives*, 26(2), 1-18.
- Coulombe, S., Allaire, S. et Zourhlal, A. (2016). Une communauté de pratique en ligne pour soutenir les nouveaux enseignants en formation professionnelle. Dans C. Gagnon et S. Coulombe (dir.), *Enjeux et défis de la formation à l'enseignement professionnel* (p. 99-115). Presses de l'Université du Québec.
- Deschenaux, F. et Tardif, M. (2016). Devenir enseignant en formation professionnelle au Québec : la collaboration entre les acteurs favorise-t-elle la persévérance ? *Revue canadienne de l'éducation*, 39, 1-23.
- Duchesne, C. et Kane, R. (2010). Défis de l'insertion professionnelle et dispositifs d'encadrement. *McGill Journal of Education*, 45(1), 63-80.
- Dupuy, R. et Leblanc, A. (2001). Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelle. *Connexions*, 76, 61-79.
- Gagné, A. et Berger, J.-L. (2019). Comment les conceptions de la planification des cours d'enseignants de la formation professionnelle évoluent-elles ? Une analyse lexicale. *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 54(3), 604-624.
- Gagnon, N. (2017). *Portrait de l'accompagnement mentorale au regard de l'agir compétent des enseignants-mentors oeuvrant dans le cadre du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant de l'Ontario*. Thèse de doctorat non publié, Université d'Ottawa.
- Gagnon, C. et Mazalon, E. (2016). L'apport des stages en alternance dans la formation à l'enseignement professionnel : les perceptions d'étudiants. Dans C. Gagnon et S. Coulombe (dir.), *Enjeux et défis de la formation à l'enseignement professionnel* (p. 163-188). Presses de l'Université du Québec.
- Karsenti, T., Collin, S., Villeneuve, S., Dumouchel, G. et Roy, N. (2008). *Pourquoi les nouveaux enseignants d'immersion ou de français langue seconde quittent-ils la profession ?* Résultats d'une enquête pancanadienne. Association canadienne des professeurs d'immersion.
- Lecompte, J. (2004). Les applications du sentiment d'efficacité personnelle. *Savoirs, Hors série*, 50-90.
- Martineau, S., Vallerand, A.-C. et Bergevin, C. (2008). Portrait thématique des écrits sur l'insertion professionnelle en enseignement. Dans *L'insertion dans le milieu scolaire : une phase cruciale du développement professionnel de l'enseignant* (p. 11-30), sous

la direction de Portelance, Mukamurera, Martineau, Gervais. Les Presses de l'Université Laval.

- Roussel, C. (2016). Enjeux actuels de l'évaluation des apprentissages et des compétences en formation des maîtres de l'enseignement professionnel. Dans C. Gagnon et S. Coulombe (dir.), *Enjeux et défis de la formation à l'enseignement professionnel*. Presses de l'Université du Québec.
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier, *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (p. 293-316). Presses de l'Université du Québec.
- Savoie-Zajc, L. (2011). La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans L. Savoie-Zajc et T. Karsenti (dir.), *La recherche en éducation : étapes et approches* (3^e éd., p. 123-146). Éditions du Nouveau pédagogique.
- Tardif, M. (2001). Quelques indicateurs de l'attrition des nouveaux enseignants de la formation professionnelle au Québec. Dans A. Beauchesne, S. Martineau et M. Tardif (dir.), *La recherche en éducation et le développement des pratiques professionnelles* (p. 131-141). Éditions du CRP.
- Tremblay, C. (2006). *La planification pédagogique selon l'approche par compétences : un guide pour le personnel enseignant débutant en formation professionnelle*. Mémoire de maîtrise non publié, Université de Sherbrooke.
- Tremblay, S. (2020). *Les déterminants de la motivation au travail : le cas des enseignants de la formation professionnelle*. Mémoire de maîtrise non publié, Université du Québec à Chicoutimi.
- Worthy, J. (2005). "It didn't have to be so hard": The first year of teaching in an urban school. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 18(3), 379-398.