

LE METIER D'ENSEIGNANT ENTRE PROFESSIONNALISATION, REFORMES ET FACTEURS D'ATTRACTIVITE

Giuseppe Melfi, Christine Riat, Bernard Wentzel

Haute Ecole Pédagogique BEJUNE
Chemin de la Ciblerie, 45
CH-2503 Bienne
Giuseppe.Melfi@hep-bejune.ch
Christine.Riat@hep-bejune.ch
Bernard.Wentzel@hep-bejune.ch

Mots-clés : *Professionnalisation de l'enseignement scolaire, attractivité de la profession enseignante, réformes scolaires*

Résumé. *Nous décrivons le contexte de transformation de la formation initiale et continue des enseignants, notamment à travers les premiers résultats d'une large enquête menée dans trois cantons suisses de l'arc jurassien. On s'intéresse aussi à la pénurie annoncée d'enseignants ainsi qu'à la progressive disparition de la notion de vocation remplacée par une valorisation de la professionnalisation.*

1. Introduction

La dynamique de professionnalisation du métier d'enseignant a entraîné, depuis quelques années et de manière convergente dans la plupart des sociétés occidentales, une rénovation de la formation en alternance, une revalorisation du statut et une formalisation des savoirs et compétences du praticien de l'enseignement. Les réformes concernant ces différentes composantes de l'identité enseignante ont été mises en place, le plus souvent, dans un espace de tension entre les ruptures de tradition et la volonté de continuité, entre des convictions et des pressions politiques et sociales, ou encore entre des idéaux et les réalités d'un environnement socioculturel en mouvement.

L'évolution du système de formation des enseignants en Suisse, avec notamment la création des Hautes Ecoles Pédagogiques remplaçant les anciennes Ecoles Normales à partir des années 2000, s'inscrivait dans une démarche politique de tertiarisation, destinée à répondre à des attentes sociales concernant le niveau de qualification des personnels d'enseignement. Cette réforme, pour la première fois sur l'ensemble du pays, avait pour objectifs d'améliorer la qualité de la formation des enseignants, d'assurer la reconnaissance des diplômes au niveau fédéral, ou encore de favoriser la mobilité professionnelle (CDIP 2005). L'attrait pour l'enseignement qu'ont pu provoquer ces éléments du mouvement de professionnalisation, est encore mal évalué en Suisse. La féminisation, tout comme la multiplication des temps partiels sont des indicateurs parmi d'autres, renvoyant à de multiples interprétations. La nature des projets professionnels et l'ampleur des réorientations professionnelles en cours de carrière, en sont d'autres. L'adéquation qualitative entre formation et emploi, souvent associée à des problématiques d'insertion professionnelle ou d'efficacité de l'enseignement, tout comme la question de l'adéquation quantitative semblent également devenues incontournables dans un contexte de pénurie annoncée à différents niveaux scientifiques ou non, et relayée, souvent comme une information validée, par différents canaux d'information.

Au niveau statistique, l'Office Fédéral de la Statistique (OFS) s'est intéressé à certains aspects de la problématique depuis un certain temps. Un récent rapport (OFS, Scénarios 2009-2018 pour l'école

obligatoire, 2009) contient une discussion générale des scénarii d'évolutions pour les enseignants et les élèves jusqu'en 2018. Plusieurs scénarii sont envisagés. Ceux-ci tiennent compte de la possibilité que les réformes suisses d'harmonisation scolaire HarmoS soient adoptées, ou non, et des convergences qui pourront y avoir concernant l'âge d'entrée à l'école.

Devenu enjeu sociétal et par la même occasion objet de débat politique, l'idée d'une possible pénurie d'enseignants dans les prochaines années cristallise de nombreuses questions de fonds sur la professionnalisation de l'enseignement, sur l'évolution de l'organisation et de la division du travail des enseignants, ou encore sur différents aspects sociaux de la population enseignante et, parallèlement des publics scolaires.

En effet, l'identification des besoins en enseignants à court et moyen terme repose en partie sur l'analyse de l'impact de plusieurs facteurs sociodémographiques, parmi lesquels les départs à la retraite des enseignants, l'évolution démographique du nombre d'élèves, les politiques administratives cantonales sur le taux d'encadrement ou d'encouragement à la retraite.

Ce travail présente les différentes étapes que nous avons mises au point pour répondre à toutes ces questions.

2. Objet et objectifs de recherche

La situation de la profession enseignante aujourd'hui en Suisse, analysée régulièrement et de manière systématique dans une littérature scientifique abondante permet, à plusieurs niveaux, de dresser un état des lieux des statuts et identités qui la composent, de la formation initiale et continue, des missions revendiquées et/ou attendues, ou encore de l'évolution du travail réel. L'amorce de cette recherche, qui a orienté à la fois une revue de littérature et la formalisation d'objectifs scientifiques, repose sur deux questions de départ dont la formulation simplifiée concrétise une posture exploratoire ouverte et marquée par une visée compréhensive : qui sont les enseignants d'aujourd'hui ? ; que font-ils ?

Notre recherche vise plus précisément la région francophone constituée des villes de taille petite et moyenne de l'espace Berne-Jura-Neuchâtel (BEJUNE).

A partir de ces questions de départ, diverses approches de la profession enseignante permettent notamment de mettre en tension certaines composantes essentielles à une réflexion sur les défis actuels et futurs de l'enseignement. Les éléments de problématisation suivants donnent un aperçu du cadre conceptuel et précisent les axes de travail retenus, étroitement liés entre eux puisqu'ils questionnent sous différents angles le renouvellement de la population enseignante.

2.1 *Mouvement de professionnalisation et profils des enseignants : vers une problématique de l'attractivité de la profession ?*

Le métier d'enseignant a connu, au cours des dernières décennies, de nombreuses réformes inscrites dans une dynamique internationale de professionnalisation. En Suisse, la formation initiale a en premier lieu été concernée par les effets de ces réformes : refonte substantielle des programmes, changement de paradigme et redéfinition des modèles de formation, hausse de la durée globale de la formation (Accord de Bologne), réorganisation et tertiarisation de ses structures, rationalisation des savoirs et compétences, professionnalisation par l'intégration des résultats de la recherche en sciences de l'éducation et orientation vers des approches réflexives.

Pourtant, même s'il est admis une certaine continuité du mouvement de professionnalisation, Bourdoncle annonçait rapidement les limites de ce qu'il nommait « mythe de la professionnalisation » (1993) et Perrenoud rappelait les risques de prolétarianisation (1996) du métier d'enseignant à travers une rationalisation des savoirs et compétences souvent en dehors de la sphère où se situe la réalité du travail réel des enseignants. La problématique de l'articulation

théorie-pratique, devenue récurrente dans le champ de la formation et influençant la définition et l'image même de l'enseignant professionnel, est une des conséquences parmi d'autres des tentatives de synthèse entre académisation et professionnalisation, entre rationalité de la pratique et autonomie de l'expert, ou encore entre connaissances scientifiques et savoirs professionnels. Alors que l'idée de vocation semble évacuée d'une rhétorique de la professionnalisation, une perspective de travail nous paraît devoir être retenue pour questionner et comprendre le renouvellement de la population enseignante et les profils des enseignants dans les années à venir : quels sont les effets d'une professionnalisation, à la fois en construction et controversée, sur l'image de la profession enseignante et sur son attractivité ? quelles sont les motivations essentielles pour faire aujourd'hui une carrière dans l'enseignement ?

Nous nommons ici indicateurs d'attractivité, l'ensemble des éléments objectivés en lien avec la position et le statut de professionnel de l'enseignement et en référence aux théories d'une sociologie des professions, ainsi que les éléments subjectifs pouvant émerger des perceptions et du discours des acteurs concernés. Les catégories préalables à l'identification de ces indicateurs concernent entre autre les composantes directement statutaires telles que le niveau de rémunération, l'accès à l'emploi puis la stabilité et les perspectives d'évolution.

Une approche sous l'angle des motivations vient compléter notre réflexion sur l'attractivité de la profession et permet une mise en relation avec des profils d'enseignants comme cela a pu être réalisé dans l'étude menée par Rayou et Van Zanten (2004). Faisant le choix de n'exploiter que très partiellement l'ancrage psychologique du concept, les motivations contribuent à déterminer le rapport au métier, aux savoirs, aux publics scolaires. Une approche compréhensive des motivations, en termes de projet professionnel et projection de soi, nous semble incontournable sur la base d'une distinction entre les différents degrés d'enseignement.

2.2 Entre réformes éducatives et évolution de l'organisation et de la division du travail : une recomposition identitaire à l'épreuve du changement ?

La dynamique de professionnalisation ne peut pas être séparée des grandes réformes, notamment liées au processus d'harmonisation en cours en Suisse, qui orientent à la fois l'évolution du système d'enseignement et du travail des enseignants. Une démarche de recherche qualitative, complémentaire à une grande enquête par questionnaire a été essentielle pour introduire une problématique identitaire, au cœur de la compréhension de l'engagement à plus ou moins long terme dans une profession, et particulièrement de l'analyse du rapport que les enseignants entretiennent au changement, à leur métier et à la pratique professionnelle. En prenant appui sur un solide cadre conceptuel déjà largement formalisé nous proposons de mettre en tension les différentes composantes d'une identité professionnelle, qui se recompose, et les perceptions du changement, avec une attention au concept de « résistance au changement » particulièrement développé en psychologie sociale. Nous ciblons notre approche du changement sur les déterminants suivants :

- Tertiariation de la formation professionnelle
- Réformes HarmoS et PER (introduction de l'anglais, scolarité obligatoire dès 4 ans, visée intégrative, etc.)
- Évolution de l'organisation et de la division du travail avec notamment l'apparition de nouveaux acteurs dans le champ et de nouvelles formes de collaboration dans ou hors de la salle de classe
- Nouvelles orientations données à l'idée de polyvalence pour les degrés préscolaire, primaire et secondaire 1.

2.3 Anticipation des besoins de renouvellement et approche sociodémographique de la profession enseignante : vers une pénurie annoncée ?

En lien avec la réflexion que nous menons sur l'attractivité de la profession dans les différents degrés de l'enseignement, sur l'impact des réformes et changements par rapport à l'identité et au

projet d'engagement de soi, nous orientons notre questionnement vers une problématique de la pénurie d'enseignants. Elle concerne directement l'adéquation quantitative entre formation et emploi même si cette problématique a souvent été exploitée jusqu'ici dans un contexte inverse, c'est-à-dire un questionnement autour de la précarité et des difficultés d'accès à l'emploi.

Outre les données publiées par l'OFS et qui ont évoqué des scénarii parfois inquiétants au niveau suisse, certaines pistes de travail orientent notre réflexion sur la population enseignante et les besoins en effectifs. Un élément déterminant qui influence le rapport entre la population enseignante et la population d'élèves concerne la structure démographique de la population (enseignants et élèves) à niveau régional.

D'autres éléments, relatifs aux politiques éducatives et de gestion des ressources humaines, doivent également être pris en compte, comme par exemple les politiques de départ anticipé à la retraite. De telles mesures ne sont pas sans effet sur les besoins en effectifs pour les années à venir. Par ailleurs, les mesures d'économie des cantons pourraient également tendre à modifier le taux d'encadrement (nombre d'élèves par classe) dans les différents degrés, ou la dotation horaire (nombre de périodes pour un équivalent plein temps).

2.4 Les objectifs

L'exploitation des différentes problématiques de recherche que nous avons formulées ci-dessous, nous ont conduit à formuler des objectifs scientifiques qui nécessitent une mise à l'épreuve de l'empirie et ont servi de base à la formulation de résultats de recherche à poursuivre à court ou moyen terme.

- Objectif n°1 : Identifier le nombre et les profils d'enseignants à remplacer dans les 10 prochaines années afin d'assurer une adéquation quantitative entre formation et emploi et d'anticiper une possible pénurie
- Objectif n°2 : Construire une base de données sociodémographique longitudinale sur la profession enseignante
- Objectif n°3 : Identifier et formaliser les indicateurs d'attractivité permettant d'attirer et de conserver dans la profession un personnel enseignant hautement qualifié
- Objectif n°4 : Proposer une photographie des formes actuelles d'organisation et de division du travail des enseignants et évaluer leur impact sur les valorisations de l'identité professionnelle
- Objectif n°5 : Mesurer les effets des changements sur les perceptions et les projets d'engagement dans la profession enseignante

3. La méthodologie

Afin d'atteindre les objectifs de recherche, la méthodologie mise en place a été basée sur l'articulation entre un recueil de données quantitatives et qualitatives. La complémentarité entre ces deux approches se construit autour d'une analyse fine des besoins en personnel enseignants, étroitement liée à une meilleure compréhension de l'engagement de chaque sujet dans la formation puis dans la profession, de ses projets, de ses choix de carrière voire de réorientation professionnelle.

3.1 Démarche exploratoire

Dans la perspective de répondre aux deux premiers objectifs de l'étude, une première démarche exploratoire a visé à dresser un état des lieux des données existantes à partir des travaux menés par l'OFS, et différentes bases de données cantonales. L'étape exploratoire a constitué également une phase de test et d'affinement des outils de recueil de données quantitatives et qualitatives.

La phase exploratoire sera conclue par un recueil de données sur les étudiants s'orientant vers une carrière dans l'enseignement, à partir de l'ensemble des dossiers de candidature lors de la

préinscription à la formation secondaire I et II. Les différentes informations obtenues, telles que le canton ou le pays d'origine, le niveau et le type de formation universitaire en cours ou achevé, le choix entre secondaire I et secondaire II, les disciplines d'enseignement, ont alimenté la réflexion et l'analyse dans le cadre de l'objectif de recherche n°3, et permis notamment de préciser les niveaux d'attractivité en lien avec la formation universitaire des futurs enseignants, les modèles de formation proposés et le choix entre secondaire I et II.

3.2 Aspects quantitatifs

Le recueil de données quantitatives entre avril et juin 2010 a été effectué par l'intermédiaire d'un questionnaire en ligne adressé et adapté aux enseignants des différents degrés d'enseignement, dans l'espace BEJUNE.

Les données de l'enquête menée sur 1971 enseignants du préscolaire au post-obligatoire montrent que la distribution des âges des enseignants est clairement bimodale, avec un pic d'enseignants quinquagénaires (date de naissance entre 1951 et 1959) et un deuxième pic, moins prononcé, d'enseignants trentenaires (date de naissance entre 1978 et 1981). Si cette bimodalité n'est pas une nouveauté pour le chercheur (on la retrouve par exemple dans les rapports de l'OFS à niveau suisse, et dans le rapport genevois sur la gestion prévisionnelle des enseignants), ce qui interpelle est la surreprésentation des enseignants quinquagénaires dans la population des enseignants, car il s'agit des enseignants qu'il faut remplacer dans la prochaine décennie.

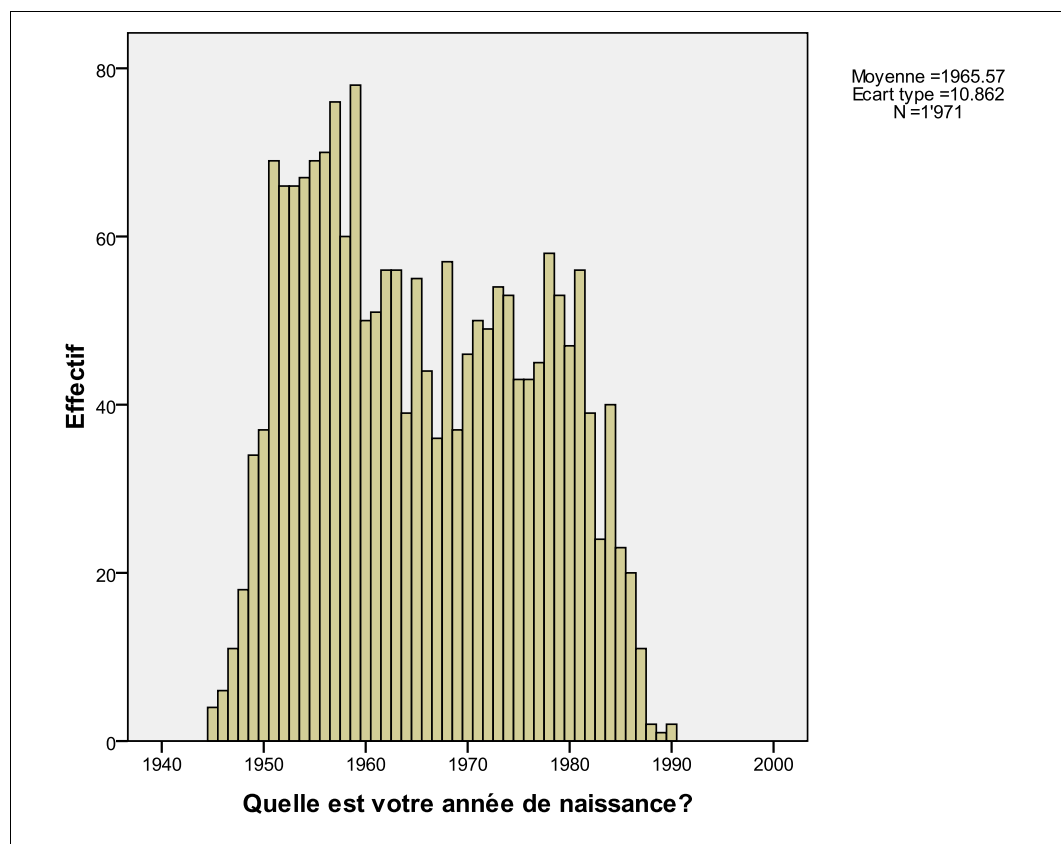


Figure 1 : Distribution des années de naissance des enseignants tous degrés confondus

Avant d'analyser plus en détail ces chiffres, il convient tout de même de regarder à la distribution des âges des enseignants selon le degré d'enseignement. On s'aperçoit ainsi que la typique distribution bimodale apparaît lorsqu'on observe la distribution des âges chez les enseignants du

primaire et chez ceux du secondaire 1. Elle peine à apparaître quand on regarde à la distribution dans le préscolaire et dans le secondaire 2.

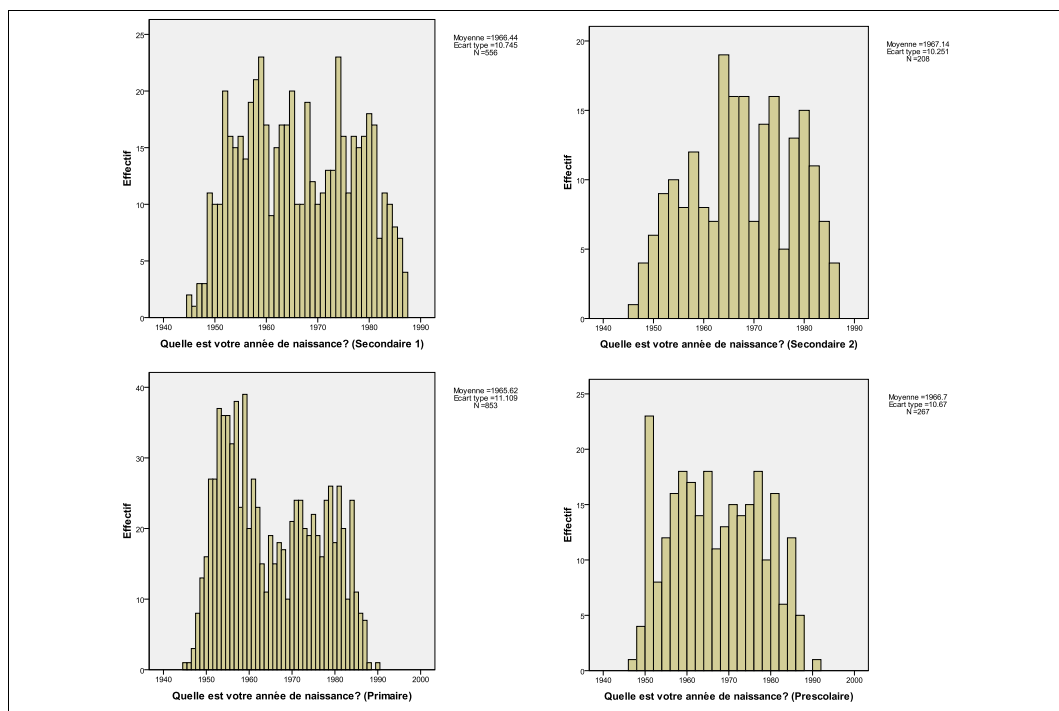


Figure 1 : Distribution des années de naissance des enseignants par degrés d'enseignement

Encore une fois cela est un phénomène qu'on retrouve à niveau suisse dans les rapports cités plus haut. Donc le phénomène du remplacement des enseignants semble concerner davantage les enseignants de l'école primaire et du secondaire 1, que ceux des autres degrés.

3.2.1 Comment chiffrer le besoin d'enseignants pour les années à venir ?

Une prévision du besoin d'enseignants pour les années à venir ne peut pas se passer de considérations de caractère sociodémographique. Avant toute chose comment s'explique la bimodalité constatée dans la distribution des âges ? Les raisons souvent évoquées pour expliquer la surreprésentation des quinquagénaires reposent sur un recrutement massif d'enseignants dans les années 70 lorsque les enfants du baby-boom entraient dans le système scolaire et qu'au même temps la formation dans le secondaire 2 se généralisait touchant une population d'élèves beaucoup plus importante qu'auparavant.

En ce qui concerne la surreprésentation des enseignants trentenaires elle s'explique par sa propre nature : celle d'une génération d'enseignants relativement jeunes qui n'ont pas (encore) envisagé de changer de métier. Les difficultés de la vie d'enseignant d'un côté et les perspectives nouvelles qui s'ouvrent par un changement de profession de l'autre côté contribuent à une diminution des effectifs d'enseignants dans la tranche d'âge médiane (35-45 ans).

Un autre aspect important dans les dynamiques démographiques des populations d'enseignants est la diminution d'enseignants à l'approche de la retraite. La Figure 1 montre très peu d'enseignants dans la tranche d'âge 60-65 ans. Il y a certes ceux qui n'ont pas répondu au questionnaire pour des raisons culturelles (moins habitués à l'utilisation du web et de ses applications), mais il y a certainement une baisse des effectifs due à différentes formes de départ à la retraite anticipé (favorisé ou pas par des incitations cantonales). C'est d'ailleurs ce qu'on trouve aussi dans les

rapports de l'OFS et dans le rapport genevois. Ainsi à partir d'un certain âge un enseignant est plus ou moins libre de quitter la profession moyennant une plus ou moins importante diminution de ses rentes de retraite.

L'ensemble de ces dynamiques démographiques rend plus difficile une estimation chiffrée des besoins d'enseignants détaillée par année. Il est toutefois possible d'identifier des tendances claires sur la base des besoins d'enseignants dans les dix prochaines années. Ceci nous permet de chiffrer le *besoin annuel moyen* d'enseignants pour les années à venir. Des estimations plus précises pourront être effectuées courant 2011 lorsque la collaboration entamée avec les administrations cantonales nous permettra d'étudier de manière exhaustive les données de registre ainsi que les tendances démographiques des populations des élèves.

Le nombre d'enseignants dans l'espace BEJUNE peut être estimé entre 2900 et 3000 équivalents plein temps (EPT), selon les chiffres publiés par l'OFS (qui ne distinguent pas bernois francophones de bernois germanophones).

Les 731 enseignants nés avant 1960 sur les 1971 de l'échantillon que nous avons pris en considération représentent 37% de l'échantillon. Sur la base du nombre d'enseignants qui dans notre échantillon ont entre 60 et 65 ans, on peut estimer à une cinquantaine les quinquagénaires de l'échantillon d'aujourd'hui qu'en 2020 seront toujours en place. Si d'autre part on assume qu'une cinquantaine d'enseignants plus jeunes vont également partir pour différentes raisons, on peut inférer raisonnablement le chiffre de 37% comme la part d'enseignants à remplacer dans les 10 prochaines années dans l'espace BEJUNE. Ceci signifie qu'en moyenne dans l'espace BEJUNE il faudra remplacer 110 EPT par an tous degrés confondus.

3.2.2 Quelques détails par degrés et par branche enseignée

Ces chiffres peuvent être détaillés par degrés : ainsi pour le préscolaire, le primaire, le secondaire 1 et le secondaire 2 le besoin moyen annuel d'enseignants pour les 10 prochaines années se mesure respectivement en 10, 40, 30 et 30 EPT. Ces estimations se basent sur le même principe que l'estimation générale et les chiffres de l'OFS sur les effectifs des enseignants dans les différents degrés.

En ce qui concerne les branches enseignées, on peut fixer notre attention sur quelques branches parmi les branches principales ou connues pour être objet de pénurie d'enseignants. Notons toutefois que chaque enseignant d'habitude enseigne plusieurs disciplines. Ainsi par exemple un enseignant de mathématiques dans le secondaire 1 enseigne souvent les sciences de la nature.

Parmi le 1971 enseignants de l'échantillon, 369 d'entre eux enseignent les mathématiques, ce qui représente 19 % ; 336 enseignent le français (17%); et 216 l'allemand (11%). Si ces proportions sont respectées parmi la population d'enseignants destinée à quitter la profession dans les prochaines années, le besoin annuel moyen d'enseignants en mathématiques se chiffre à 8 EPT pour le secondaire 1 et à 6 EPT pour le secondaire 2. Ces chiffres sont les mêmes pour le français. Pour l'allemand, le besoin annuel moyen d'enseignants est estimé à 5 EPT pour le secondaire 1 et à 4 EPT pour le secondaire 2.

3.2.3 La suite du travail de recherche

Le recueil de données par questionnaire devra permettre à terme :

- De définir avec précision les profils des enseignants de l'espace BEJUNE selon les variables retenues
- D'aborder les aspects sociodémographiques de la profession en lien avec une possible pénurie
- De recueillir certaines perceptions des enseignants par rapport aux changements en cours et à l'attractivité de la profession

- D'identifier certaines composantes de l'organisation et de la division du travail

Les données recueillies par questionnaire concernent directement les objectifs n°1 à n°3 de la recherche et certaines perceptions pourront être croisées avec les données qualitatives pour les objectifs n°4 et n°5.

3.3 Aspects qualitatifs

Un guide d'entretien semi-directif a été élaboré pour recueillir des données qualitatives auprès d'un échantillon de trente enseignants de l'espace BEJUNE. Le nombre conséquent d'entretiens vise à toucher tous les degrés de l'enseignement primaire et secondaire post-obligatoire.

Dans un premier temps, le choix a été fait de concentrer les entretiens sur un premier échantillon de douze enseignants des degrés préscolaires et primaires de différents cantons.

Les entretiens d'une durée moyenne d'une heure ont porté sur différents aspects de la réalité de l'enseignement : les différents facteurs d'attractivité de la profession enseignante, les nouvelles formes de division du travail, les effets du changement ; les perceptions d'engagement dans la profession ; l'évolution personnelle dans le métier et la professionnalisation du métier d'enseignant. L'état actuel de l'analyse fait déjà émerger des indicateurs d'attractivité, des formes de division du travail et des effets du changement intéressants.

Bien qu'encore à l'aube du travail d'analyse qualitative, une première synthèse du discours des enseignants met en lumière des facteurs d'attractivité comme : des idéaux visés moteurs de l'activité pour exercer le métier, la perception d'une véritable mission à assumer et qui leur est confiée, la possibilité de trouver des stratégies personnelles pertinentes et innovantes à mettre en œuvre, la potentialité de durer dans la profession ; autres atouts soulignés, l'offre d'études en alternance qui permet d'entrer dans le métier, ou encore la multitude des relations humaines avec les différents partenaires (collègues, parents, intervenants dans la classe) et autres acteurs de l'école (psychologue scolaire, logopédiste, ...), l'élève représentant évidemment l'acteur principal de cette relation.

L'idée d'autonomie, autre indicateur d'attractivité, est soulignée dans : sa reconnaissance par les pairs notamment, la possibilité d'écart entre travail prescrit et travail réel, la marge de liberté sans constamment être contrôlé dans le travail. La typologie de généraliste au niveau préscolaire et primaire est l'un des avantages les plus significatifs car elle permet : une mobilité entre les différents degrés d'enseignement et en cours de carrière, des possibilités de tâches multiples et diversifiées, la probabilité d'une cohérence des apprentissages de l'élève pour parer notamment au morcellement lié au découpage disciplinaire, mais encore des perspectives d'employabilité, atout non négligeable.

La stabilité de l'emploi est soulignée et confortée par les avantages liés à la possibilité de pauses professionnelles ou autres congés de formation régis par les différents départements cantonaux, ou encore l'offre de travail à temps partiel. La mobilité géographique découlant de la reconnaissance du diplôme par la CDIP (2005) appuie également l'attrait. Autres avantages : les offres de la formation continue qui complètent la formation initiale et qui, chaque année, proposent un panel diversifié, les formations complémentaires organisées, l'accueil de stagiaires dans la classe qui favorise les échanges et les remises en question réflexives, enfin les savoirs d'expérience soulignés comme ressource pour affronter de nouveaux défis et durer dans la profession.

Les nouvelles formes de division du travail sont explicitées à travers le rapport à la collaboration, l'évolution de la pratique et la valorisation de l'identité professionnelle ; deux tendances se dessinent : revendication d'une forte autonomie solitaire - l'enseignement restant une affaire individuelle - ou collaboration souhaitée avec un ou des collègues, voire avec les autres partenaires scolaires ; la résolution collective de problèmes est parfois évoquée. Les enseignants relèvent

fréquemment l'idée de partage (de matériel, d'activités, d'idées), d'échanges sur les élèves et sur les expériences.

Notre recherche va également se pencher sur la problématique de collaboration inscrite dans la visée intégrative liée à HarmoS ; au stade actuel de notre analyse, il apparaît sinon une forte demande, du moins un questionnement important quant à la faisabilité, les moyens mis à disposition et les formes possibles de collaboration. Notre objectif n° 4 - photographie des formes actuelles d'organisation et de division du travail - pourrait ainsi être étayé tant par les attentes, les inquiétudes que par les solutions trouvées dans l'exercice de la profession, la majorité des enseignants interrogés ayant déjà accueilli dans leur classe un élève à besoins éducatifs particuliers.

En lien avec le dernier des objectifs mentionnés plus haut, les entretiens montrent clairement que les effets des changements dans la profession enseignante s'articulent en composantes bien définies : l'évolution professionnelle est marquée non seulement par des cours de formation continue mais aussi par l'émergence du paradigme réflexif. La tertiarisation de la formation des enseignants a eu notamment comme conséquence une intensification des échanges entre stagiaires et enseignants titulaires à la lumière des apports des sciences de l'éducation et de l'évolution des pratiques.

4. Conclusions

La problématique abordée ici nous a amené à échafauder un vaste chantier de recherche. Un premier traitement des entretiens permet déjà de structurer un modèle d'analyse basé sur l'articulation et la complémentarité entre les données qualitatives et quantitatives. L'exploitation des données recueillies par entretien doit permettre ensuite de formaliser des résultats de recherche directement en lien avec les objectifs n°4 et n°5 et compléter les analyses liées aux autres objectifs. Pour le volet quantitatif, les données provenant de l'enquête par questionnaire, fraîchement recueillies, sont encore largement à exploiter. La constitution, courant 2011 d'une base de données détaillée sera un des piliers sur lesquels reposera l'étude approfondie de la thématique hautement sensible de la pénurie d'enseignants.

5. Références et bibliographie

- Bourdoncle, R. (1993) La professionnalisation des enseignants : les limites d'un mythe, *Revue française de pédagogie*, 105, 83-119.
- Bourgeois, E. (2006). Tensions identitaires et engagement en formation. In J.-M. Barbier, E. Bourgeois, G. de Villers, & M. Kaddouri (Ed.). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. (pp. 64-120). Paris: L'Harmattan.
- Capitanescu, A. (2005). L'autonomie professionnelle des enseignants : une condition de la prise en charge des élèves en difficulté ? In L. Talbot (Ed.). *Pratiques d'enseignement et difficultés d'apprentissage*. (pp. 117-127). Toulouse : Erès.
- Castany, J., & Méard, J. (2000). *L'autonomie de l'enseignant*. Cahiers pédagogiques no 384 .
- CDIP (2005). *Formation des enseignant(e)s en Suisse – Mise en place des hautes écoles pédagogiques*. Berne
- EURYDICE. (2004). L'attractivité de la profession enseignante au XXI^e siècle (rapport IV). In *Questions clés de l'éducation en Europe, volume 3 : La profession enseignante en Europe : Profil, métier et enjeux*. Bruxelles: Eurydice.
- Gather Thurler, M. (2006). Transformation des pratiques de l'enseignement, professionnalisation et posture réflexive. In P.-F. Coen & F. Leutenegger (Ed.), *Réflexivité et formation des enseignants*. *Revue des HEP de Suisse romande et du Tessin*, 3, (pp. 13-30).
- Leblanc, S. (2007). Concepts et méthodes pour valoriser l'activité professionnelle au sein de la formation initiale et continue des enseignants. In M. Durand & I. Plazaola Giger (Ed.), *La formation des*

enseignants, une approche centrée sur l'activité. Revue des HEP de Suisse romande et du Tessin, 6, (pp. 19-33).

OFS. (2009). *Scénarios 2009-2018 pour l'école obligatoire*. Neuchâtel.

OFS. (2009) *Corps enseignant, Scolarité obligatoire et secondaire II*, Neuchâtel.

Perrenoud, P. (1999/2002). *Dix nouvelles compétences pour enseigner*. Paris: ESF.

Perrenoud, P. (1996). Le métier d'enseignant entre prolétarianisation et professionnalisation. *Perspectives* 26(3), 543-562.

Prairat, E., & Rétomaz, A. (2002). La polyvalence des maîtres en France : une question de débat. *Revue des sciences de l'éducation*, 28(3), pp. 587-615.

Rayou, P., & van Zanten, A. (2004). *Enquête sur les nouveaux enseignants. Changeront-ils l'école ?* Paris: Bayard.

Rousseau, N. & Belanger, S. (2004). *La pédagogie de l'inclusion*. Montréal : Presse de l'Université du Québec.

Schurmans, M.-N. (2006). *Expliquer, interpréter, comprendre*. Genève: Carnets des sciences de l'éducation.

SRED. (2006). *Gestion prévisionnelle des enseignants*, Genève.

Tardif, M., & Lessard, C. (1999). Les composantes de la tâche des enseignants. In M. Tardif, & C. Lessard. *Le travail enseignant au quotidien: contribution à l'étude du travail dans les métiers et les professions d'interactions humaines*. (pp. 127-140). Canada: Les Presses de l'Université de Laval.