



**HAL**  
open science

## Les enseignants en seconde carrière : un vivier de recrutement aux motivations spécifiques ?

Victoria David

### ► To cite this version:

Victoria David. Les enseignants en seconde carrière : un vivier de recrutement aux motivations spécifiques ?. Recherches en éducation, 2023, 53, 10.4000/ree.12054 . hal-04281609

**HAL Id: hal-04281609**

**<https://u-bourgogne.hal.science/hal-04281609v1>**

Submitted on 13 Nov 2023

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

# Les enseignants en seconde carrière : un vivier de recrutement aux motivations spécifiques ?

Victoria David

Doctorante contractuelle, Institut de recherche en éducation (IREDU), Université de Bourgogne

## Résumé

Les difficultés croissantes pour attirer les candidats traditionnels des concours de l'enseignement, couplées à l'augmentation des flux de candidats précédemment actifs dans ces mêmes concours, amènent à s'interroger sur les raisons différenciées qui poussent ces individus à rejoindre le métier d'enseignant. Des analyses issues d'une méthodologie quantitative indiquent que les enseignants titulaires en reconversion dans le secondaire général français ont un score de motivation extrinsèque inférieur à leurs homologues en première carrière. Des facteurs différenciés influencent en outre les motivations de ces deux populations. Enfin, les enseignants en reconversion apparaissent comme une population hétérogène en matière de motivations : les analyses suggèrent que certaines caractéristiques de l'activité précédente influencent la manière dont est perçu l'enseignement comme carrière potentielle. Ces résultats soulignent la nécessité d'une prise en compte plus large de la socialisation professionnelle précédente comme facteur explicatif du choix d'une carrière enseignante.

Mots-clés : profession d'enseignant

## Abstract

*Second Career Teachers: a Recruitment Pool with Specific Motivations? — The increasing difficulties in attracting traditional student candidates for the teaching competitions are coupled with the increase in the flow of career changers in those competitions. This raises the question of the reasons why these individuals join the teaching profession. Analyses based on a quantitative methodology show that tenured teachers retraining in French general secondary education have a lower extrinsic motivation score than their first career counterparts. It also shows that the motivations to join teaching of these two populations are influenced by different factors. Second career teachers also appear to be a heterogeneous population in terms of motivations: analyses suggest that characteristics of the previous activity influence the way teaching is perceived as a potential career. These results underline the need to consider the broader scope of previous professional socialisation as an explanatory factor in the choice of a teaching career.*

*Keywords: teaching profession*

L'inquiétude croissante concernant les pénuries d'enseignants à plus ou moins grande échelle dans l'enseignement secondaire se retrouve dans la plupart des pays de l'OCDE. Le manque de personnel enseignant émane à la fois d'un vieillissement du corps enseignant, impliquant des départs à la retraite massifs, et d'une diminution de l'attrait pour la profession (Berger & D'Ascoli, 2011). Les difficultés pour attirer et stabiliser dans le métier d'enseignant sont d'autant plus préoccupantes que les recherches internationales montrent un effet déterminant de la qualité des enseignants sur la réussite des élèves et sur la qualité de l'enseignement (Darling-Hammond et al., 2002). En France, les difficultés de recrutement sont disciplinaires pour l'enseignement secondaire (certaines disciplines rencontrent des difficultés persistantes aux différents concours de recrutement), et académiques pour le primaire (certaines académies sont régulièrement déficitaires en termes de taux d'admission au concours) (Périer, 2019). Le déclin de l'attractivité de la profession enseignante est devenu une préoccupation centrale des politiques éducatives. Une des solutions préconisées pour y faire face est l'élargissement des viviers de recrutement des enseignants, en permettant notamment un accès facilité à des individus rejoignant la profession enseignante après avoir connu d'autres expériences professionnelles.

La proportion de ces enseignants précédemment actifs aux différents concours du second degré est loin d'être négligeable, puisqu'ils représentent 37 %<sup>1</sup> des admis dans l'enseignement public en 2020 (DEPP, 2021). En outre, même si leur taux de réussite aux concours est généralement inférieur à celui des étudiants, ils représentent une part croissante des candidats et des admis aux concours de recrutement. Si la proportion d'étudiants recule aux différents concours de l'enseignement (-4 points dans le secondaire entre 2013 et 2020), la part des candidats précédemment actifs est multipliée par 1,5 entre 2013 et 2020<sup>2</sup> (DEPP, 2021). Ces constats permettent une mise en perspective de la rhétorique autour de la crise du recrutement et de l'attractivité du métier (Périer, 2019). La croissance de la part des enseignants ayant une carrière dite « atypique » amène en effet à s'interroger sur les facteurs d'attractivité de la profession, apparemment différenciés entre les enseignants en « première carrière », qui tendent à délaisser le métier, et ceux en « seconde carrière », qui viennent renforcer les effectifs des nouveaux enseignants.

Cette recherche se propose d'étudier la diversité des raisons du choix du métier d'enseignant comme carrière, en fonction du parcours professionnel précédent. Un rapide aperçu de la recherche concernant la population des enseignants en seconde carrière et leurs motivations à rejoindre l'enseignement nous conduira à l'analyse de leurs choix de carrière. Une méthodologie quantitative nous permettra de les comparer aux enseignants en première carrière, puis ils seront étudiés au regard de leur parcours précédent.

## 1. Analyser les choix de carrières des enseignants reconvertis

### 1.1. La population des enseignants en seconde carrière

Les enseignants en seconde carrière sont définis comme des « enseignants qui choisissent ce métier après une première carrière dans un autre domaine professionnel » (Berger & D'Ascoli, 2011). Dans la littérature scientifique internationale, les enseignants en reconversion entrante ont été considérés comme un groupe à étudier séparément des enseignants au parcours plus traditionnel (les enseignants « en seconde carrière » ou « *career changers* », par opposition aux premières carrières). Cette distinction se justifie par les particularités de la population : ils possèdent des motivations particulières pour intégrer le métier (Berger & D'Ascoli, 2011) ; ils rencontrent des difficultés qui leur sont propres au cours de leur développement professionnel (Tig-

<sup>1</sup> Cette donnée comprend des « actifs hors Éducation nationale (salariés du secteur privé ou fonctionnaires hors ministère de l'Éducation nationale) [ainsi que des] candidats sans emploi et d'autres catégories d'actifs (personnels d'éducation ou enseignants) » (DEPP, 2021).

<sup>2</sup> Ce chiffre est valable pour « le premier degré privé, le second degré public et privé » (DEPP, 2021).

chelaar et al., 2009), et ont notamment la particularité de se trouver dans la difficile position d'« apprenants anciens experts » (Perez-Roux, 2019). Ils possèdent des compétences et savoirs particuliers, des perceptions et des croyances singulières (Tigchelaar et al., 2014) ; un rapport aux élèves et au métier spécifique (Dozolme, 2015 ; Duchesne, 2011). En outre, leur transition vers le métier peut être source de « tensions identitaires » (Deltand, 2020).

Les limites de la population (et donc sa définition) varient toutefois grandement selon les recherches concernées (Williams & Forgasz, 2009). Les variations que l'on rencontre se situent notamment au niveau du changement de compétences plus ou moins radical à mettre en œuvre dans la profession enseignante, par rapport à l'activité précédente ; du degré d'avancement de la reconversion (déjà reconverti, ou en projet/en formation) ; ou encore de l'ancienneté minimale dans l'activité précédente. Sophie Denave (2015) considère comme étant reconvertis les individus respectant les trois critères suivants :

- a) le changement d'activité doit être « radical » : c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un changement de domaine professionnel entre l'activité précédente et l'activité d'enseignement ;
- b) le changement doit être « effectif » : c'est-à-dire que la reconversion doit être réalisée ;
- c) l'individu doit avoir une ancienneté minimale dans le métier précédent, afin d'exclure les « parcours d'insertion des jeunes sur le marché du travail ("petits boulots") ».

Au total, ces travaux tendent à s'intéresser à la population des enseignants en seconde carrière sous l'angle du moment de son entrée dans le métier d'enseignant, notamment de sa formation professionnelle enseignante. La littérature s'attache à présenter à la fois les difficultés rencontrées et la richesse potentielle apportée par cette population d'entrants que la littérature anglophone qualifie de « *matures* ».

## 1.2. Les motivations à rejoindre le métier d'enseignant

La recherche internationale en éducation sur les enseignants en seconde carrière s'est essentiellement concentrée sur les raisons de ce choix de reconversion à partir de l'étude des motivations, largement développée en psychologie. L'analyse et la compréhension de ces choix nous paraissent essentielles, au vu des conséquences déterminantes qu'ils peuvent engendrer sur la satisfaction, l'engagement et la persévérance dans le métier, et sur la qualité du travail (Berger & D'Ascoli, 2011). Certains choix de reconversion ont notamment pu être qualifiés d'improbables (Crow et al., 1990), au vu des sacrifices salariaux, temporels, ou en termes de prestige, qu'ils impliquent.

La présente recherche s'intéresse aux raisons du choix du métier enseignant. Cette analyse de la motivation des individus à se diriger vers une carrière enseignante s'inscrit dans les approches sociocognitives, telles que la théorie sociocognitive d'Albert Bandura (1986). Cette dernière permet d'éclairer les choix des individus, notamment au travers de la perception que l'individu forme de sa capacité à accomplir l'action choisie. Parmi ces approches sociocognitives, les travaux d'Allan Wigfield et Jacquelynne Eccles (2000) sur la théorie de l'« expectancy value » permettent de penser les motivations relatives aux choix de carrière. Ces motivations seraient influencées par la croyance de l'individu dans sa capacité à accomplir la tâche, ainsi que la manière dont l'individu valorise la tâche (Wigfield & Eccles, 2000). Le cadre théorique « *Factors influencing teaching choice* » (ou *FIT-choice*), ancré dans les travaux de Wigfield et Eccles, explore spécifiquement les thèmes relatifs au choix d'une carrière enseignante, ainsi qu'aux croyances sur ses propres capacités. Les motivations à rejoindre l'enseignement sont ainsi catégorisées dans le *FIT-choice* :

- a) des motivations extrinsèques, relatives aux conditions d'exercice avantageuses, ou à la possibilité de concilier la vie familiale et professionnelle notamment ; ces motivations sont généralement les moins déclarées ;

- b) des motivations intrinsèques, qui représentent l'intérêt pour l'activité même d'enseignement, la stimulation intellectuelle qu'elle peut apporter, ou encore l'intérêt pour la matière enseignée ; ce type de motivation est souvent déclaré chez les enseignants du secondaire, d'après Pierre Périer (2004) ;
- c) des motivations altruistes, qui correspondent à la recherche d'une activité qui bénéficie à la collectivité ; elles sont généralement déclarées de manière prépondérante (Bruinsma & Jansen, 2010).

Parmi les raisons identifiées de se tourner vers l'enseignement comme choix de carrière, Jean-Louis Berger et Yannick D'Ascoli (2011) observent des tendances relativement convergentes dans la littérature : le choix s'établit surtout avant le baccalauréat (Farges, 2017) ; les enseignants déclarent des raisons différenciées entre le premier degré (davantage altruistes, autour de la relation avec le public d'enfants) et le second degré (davantage intrinsèques, centrées sur le goût pour la discipline). Toutefois, le groupe des enseignants demeure fort hétérogène, que ce soit en termes de statuts (public ou privé), de degré et de niveau d'enseignement, ou encore de diversité des conditions d'exercice. Cette diversité laisse à penser que le « métier enseignant » se compose en fait d'une multitude de métiers de l'enseignement.

En outre, les enseignants peuvent provenir d'univers professionnels très variés (Richardson et al., 2007). D'après Berger et d'Ascoli (2011), le choix de la nouvelle carrière des individus en reconversion résulte de deux processus réactionnels. Le premier est le détachement de la première carrière (ou « *push* »), lié notamment à l'insatisfaction ressentie, à des conditions de stress, ou à un manque d'adéquation entre l'activité exercée et les valeurs et aspirations de l'individu. Le second processus en jeu est l'attraction vers l'enseignement (ou « *pull* »), qui peut être étudiée au travers des mêmes catégories de raisons, explicitées ci-dessus, invoquées par les enseignants en première carrière pour rejoindre le métier.

### 1.3. Les motivations spécifiques des enseignants en seconde carrière

Les motivations déclarées par les enseignants en seconde carrière pour rejoindre le métier peuvent notamment se penser dans la relation (voire dans le contraste) avec leur activité précédente : il peut s'agir de facteurs relatifs aux conditions objectives de ladite activité, ou à son vécu subjectif. Une des raisons qui poussent les enseignants reconvertis à quitter leur métier précédent serait le stress qu'ils vivent en entreprise (Fort et al, 2013). Selon Noëlle Monin et Herilalina Rakoto-Raharimanana (2019), des conditions de travail dans l'activité précédente « hiérarchiques, organisationnelles, temporelles », vécues comme des contraintes, peuvent être déterminantes dans le choix du métier enseignant. Une autre raison couramment invoquée, davantage extrinsèque, est le souhait de ces individus d'exercer une activité davantage compatible avec leur vie personnelle, familiale et leurs centres d'intérêt (Fort et al., 2013). Le type d'expérience vécue peut également conditionner le choix du métier enseignant. Dan Lortie (2002) explique notamment que les expériences antérieures dans l'enseignement (stagiaire, remplaçant, etc.), participent à la décision de l'individu que l'enseignement est une carrière appropriée. Dans le *FIT-choice*, ces « *prior teaching and learning influences* » sont en effet considérées comme centrales dans le choix de la carrière enseignante (Wang, 2018).

L'activité précédente peut en outre influencer la perception de l'activité d'enseignement. Il pourrait s'agir pour certains individus de se reconverter dans l'enseignement afin de rejoindre une carrière jugée moralement supérieure à celle précédemment exercée (Lortie, 2002). Marc Fort et ses collègues (2013) indiquent également que ces individus peuvent avoir la volonté de s'éloigner de la logique marchande en place dans leur activité précédente, et de chercher dans leur nouvelle activité d'enseignement à atteindre une plus grande utilité sociale. La motivation la plus répandue pour les enseignants de seconde carrière serait de nature altruiste, davantage que la recherche de gratifications personnelles (Chambers, 2002). Pour certains individus, l'accès à l'enseignement peut aussi exercer une fonction de promotion sociale (Fort et al, 2013). Les as-

pects relatifs à l'influence de l'activité précédente sont toutefois peu détaillés à ce jour dans la littérature scientifique concernant les enseignants en seconde carrière.

En outre, les recherches portant sur les motivations des enseignants en seconde carrière ont peu étudié ces motivations comparativement à celles des premières carrières. Cela est notamment le cas dans la littérature française, où les quelques études concernées sont presque exclusivement qualitatives, et n'atteignent pas de consensus. D'après Catherine Négroni (2019), les enseignants en seconde carrière favoriseraient l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans les raisons du choix du métier, alors que les étudiants mettraient davantage en avant le plaisir d'enseigner leur discipline. Claire Duchesne (2008) souligne au contraire davantage de motivations altruistes de la part des enseignants reconvertis, un « sens de la mission » plus élevé, comparés à leurs homologues en première carrière. En outre, la recherche portant sur les motivations des enseignants en seconde carrière considère généralement ce groupe comme un ensemble homogène au regard de leurs motivations. Berger & D'Ascoli (2012b) ont toutefois confirmé une certaine hétérogénéité des motivations à devenir enseignant, parmi un groupe d'enseignants en seconde carrière.

#### 1.4. Une étude des choix de carrière

Comme nous l'avons vu précédemment, une analyse des choix de carrières par le biais des motivations à rejoindre l'enseignement se place dans le cadre théorique *FIT-choice* de Helen Watt et Paul Richardson (2007). Ce modèle fournit une échelle pour explorer les motivations à choisir la carrière d'enseignant, à travers les trois types de motivations présentées plus haut (extrinsèques, intrinsèques, altruistes). Cette échelle est en outre adaptée pour comparer les motivations à rejoindre une carrière d'enseignant entre différents groupes (Richardson & Watt, 2016). Nous proposons ainsi d'étudier la diversité des motivations relatives au choix du métier d'enseignant comme carrière, en fonction du parcours précédent. Dans un contexte où l'attractivité sociale de l'enseignement apparaît comme amoindrie (Buisson-Fenet & Rey, 2019), nous nous interrogeons sur les facteurs d'attractivité différenciés entre les enseignants reconvertis et ceux aux parcours plus typiques. La compréhension de ces facteurs peut contribuer positivement à la rétention des enseignants (Bergmark et al, 2018).

À partir de ces éléments, nous faisons l'hypothèse que les enseignants en première et en seconde carrière déclarent des motivations différenciées pour rejoindre le métier d'enseignant. Nous comparerons pour cela les enseignants reconvertis avec les autres, afin de déterminer précisément, si, comme la littérature semble nous l'indiquer, les enseignants reconvertis déclarent davantage de motivations altruistes que leurs homologues en première carrière, et en deuxième lieu si les enseignants reconvertis déclarent moins de motivations extrinsèques que leurs homologues en première carrière.

Cette opposition entre première et seconde carrière suppose une homogénéité du groupe des enseignants en seconde carrière, ce que nous prenons le parti d'interroger. On se demande donc si les scores de motivation diffèrent selon l'activité précédente, et notamment selon si l'individu a connu une expérience dans l'enseignement ou non. Il ne s'agit donc plus de considérer les enseignants en seconde carrière seulement comme un groupe homogène à opposer aux premières carrières, mais comme une variété d'individus, bénéficiant d'une importante diversité de compétences, de connaissances, et de valeurs, au regard de la diversité des expériences précédentes.

## 2. Méthodologie de recherche sur les trajectoires et les motivations des enseignants

La présente proposition fait état d'un projet en cours dans le cadre d'une thèse en sciences de l'éducation. Elle s'appuie sur un questionnaire en ligne, diffusé entre février et juillet 2022 dans toutes les académies de métropole, à l'intention des enseignants titulaires du secondaire général public français. Ce questionnaire comporte notamment des informations personnelles sur les

répondants et des données sur leur parcours précédent<sup>3</sup>. Près de 7500 réponses ont été recueillies, dont une partie non négligeable sont des enseignants ayant connu une expérience professionnelle précédente.

## 2.1. Outils de mesure

Les différentes composantes du modèle *FIT-choice* précédemment mentionné ont donné lieu dans la littérature au développement d'un questionnaire<sup>4</sup>, que nous nous réapproprions. La question posée est formulée ainsi : « Qu'est-ce qui vous a incité à vouloir devenir enseignant.e ? » Chaque composante motivationnelle est questionnée par plusieurs items de type échelle de Likert allant de 1 (« Pas du tout d'accord ») à 5 (« Tout à fait d'accord »)<sup>5</sup>. Des items concernant le détachement de l'activité professionnelle précédente ont été ajoutés (Berger & D'Ascoli, 2011). Un score par type de motivation est calculé pour chaque individu en additionnant tous les items relatifs à une même motivation<sup>6</sup>. Nous nous intéressons également au parcours précédent des répondants, notamment en termes professionnels. Une typologie de l'activité hors enseignement précédemment exercée en sept catégories a été établie (voir annexe 5). Les répondants indiquent si leur expérience professionnelle était ou non de type boulot étudiant<sup>7</sup>, et s'ils ont exercé une activité précédente dans l'enseignement.

## 2.2. Définir la population des enseignants en seconde carrière

Notre échantillon comporte 5066 individus titulaires en poste dans l'enseignement secondaire général en France métropolitaine, ayant répondu (soit oui soit non) à l'item suivant : « Avant de passer le concours, vous avez connu une autre (ou plusieurs) expérience(s) professionnelle(s) hors enseignement ». Cet échantillon est composé à deux tiers de femmes (67 %, contre 59 % dans la population nationale)<sup>8</sup>. La moyenne d'âge des répondants est de 46 ans (ce qui correspond à la moyenne nationale). Les répondants sont issus de toutes les académies de France métropolitaine, dans des proportions proches de la répartition nationale.

Les critères utilisés par Denave (2015) présentés plus haut servent de définition à notre population des enseignants en seconde carrière. Afin d'exclure les parcours d'insertion sur le marché du travail, nous choisissons de considérer comme reconvertis les répondants ayant une ancienneté minimale de deux ans dans l'activité initiale, et excluons les répondants qui déclarent uniquement des « boulots étudiants ». Un total de 899 individus correspond à ces critères dans l'échantillon (le tableau en annexe 2 explicite les effectifs par catégorie). 18 % de notre échantillon est donc identifié comme étant en seconde carrière. 61 % des enseignants en seconde carrière ont connu une expérience dans l'enseignement ou la formation avant de passer le concours ( $n = 547$ ), contre seulement 33 % pour les autres.

## 3. Analyses des scores de motivation et résultats en fonction de la trajectoire

### 3.1. Des différences de scores de motivation constatés

Les résultats dans le tableau ci-après indiquent que les enseignants en première carrière ont en moyenne un score plus important pour les trois types de motivation<sup>9</sup>. Des tests de Mann-

<sup>3</sup> Parcours professionnel, parcours d'étude, mais aussi parcours personnel.

<sup>4</sup> De nombreuses analyses ont montré les bonnes qualités psychométriques de ce test, ainsi que sa pertinence dans un nombre important de contextes éducatifs (Richardson & Watt, 2006).

<sup>5</sup> Les items sont indiqués en annexe 1.

<sup>6</sup> Des coefficients alphas de Cronbach ont été calculés afin de vérifier la cohérence interne des quatre échelles de motivation dans le questionnaire, avec quatre résultats très satisfaisants : Altruiste :  $\alpha = 0,89$  ; intrinsèque :  $\alpha = 0,76$  ; extrinsèque :  $\alpha = 0,74$  ; détachement :  $\alpha = 0,84$ . Les quatre scores ont en outre été normalisés, pour devenir des scores sur 10.

<sup>7</sup> L'appellation « boulot étudiant » se réfère aux activités professionnelles relatives à un parcours d'insertion sur le marché du travail, ainsi qu'aux activités professionnelles qui se déroulent pendant les études uniquement.

<sup>8</sup> Les données nationales présentées ici sont issues des statistiques de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) sur les personnels (2021).

<sup>9</sup> Des corrélations de Spearman ont été menées afin de déterminer si les scores de motivation étaient corrélés entre eux.



Whitney confirment en outre qu'il existe une différence significative de moyenne obtenue entre le groupe des enseignants en seconde carrière et ceux en première carrière, pour les trois types de motivation. Ce résultat nous permet de poser le constat que les deux populations (les enseignants en première carrière et ceux en seconde carrière) ont effectivement des scores de motivation qui leur sont particuliers. La trajectoire précédente de l'individu semble donc bien exercer une influence sur ses motivations à rejoindre l'enseignement. Mais à quel point cette trajectoire précédente a-t-elle un impact sur les scores de motivation, comparée à d'autres facteurs qui pourraient également influencer les motivations à devenir enseignant ? Les facteurs que nous considérerons sont : le genre de l'individu, son âge, les caractéristiques de sa trajectoire précédente, le degré de priorité accordé au métier enseignant lors du choix d'une activité professionnelle, ainsi que sa situation actuelle dans l'enseignement.

Tableau 1 - Statistiques descriptives des scores de motivation

	Moyenne	Écart-type
<i>Motivation altruiste</i>		
Première carrière	8,47	1,52
Seconde carrière	8,22	1,7
Ensemble altruiste	8,43 ***	1,56
<i>Motivation intrinsèque</i>		
Première carrière	7,99	1,55
Seconde carrière	7,62	1,65
Ensemble intrinsèque	7,92 ***	1,57
<i>Motivation extrinsèque</i>		
Première carrière	6,14	1,53
Seconde carrière	5,88	1,64
Ensemble extrinsèque	6,09 ***	1,56

Lecture : \*\*\* : significatif au seuil de 1 % (test de Wilcoxon/Mann-Whitney). En moyenne, l'ensemble des enseignants interrogés obtient un score de motivation altruiste de 8,43/10. En outre, les enseignants en seconde carrière ont en moyenne un score de motivation altruiste moins élevé que celui des enseignants en première carrière (8,22 contre 8,47).

### 3.2. Effets de la reconversion sur les scores de motivation

Les scores de motivation pour les individus en première et seconde carrière seront ici comparés, par le biais de trois groupes de modèles de régression, un pour chaque type de motivation. Plusieurs variables de contrôle ont été introduites afin de tester des effets toutes choses égales par ailleurs : il s'agit des facteurs cités ci-dessus. L'effet de chaque variable sur les scores de motivation pourra ainsi être observé, en prenant en compte simultanément les autres variables.

Pour chaque type de motivation, un premier modèle inclut uniquement la variable « reconversion ». Dans les trois cas, la valeur de  $p$  associée est inférieure à 5 %, c'est-à-dire que, dans ce modèle, les différences observées de scores de motivation sont effectivement liées au fait d'être (ou pas) en reconversion. Ce résultat appuie les statistiques descriptives précédentes. Mais si l'on prend en compte d'autres variables pour expliquer la variation des scores de motivation, la variable « reconversion » a-t-elle toujours un effet sur les scores ? Ou l'effet de la reconversion que nous observions précédemment cachait-il en fait l'effet d'autres variables ? Les résultats des



modèles contenant toutes les variables sont indiqués dans le tableau suivant pour chaque score de motivation.

Tableau 2 - Modèle de régression multiple sur l'échantillon total

Type de motivation	Altruiste	Intrinsèque	Extrinsèque
<i>R<sup>2</sup> du modèle</i>	10,40 %	22,60 %	3,40 %
(Constante)	9,0	8,7	5,8
Reconversion_Oui (réf : Non)	-0.10 (ns)	-0.10 (ns)	<b>-0.16**</b>
Sexe_Femme (réf : homme)	<b>0.26***</b>	<b>0.24***</b>	0.01 (ns)
Age_41 ans à 49 ans (réf : jusqu'à 40 ans)	<b>-0.19**</b>	0.02 (ns)	<b>-0.15*</b>
Age_50 ans ou plus (réf : jusqu'à 40 ans)	<b>-0.26***</b>	-0.03 (ns)	-0.15 (ns)
Concours passé_CAPET (réf : CAPES)	-0.03 (ns)	-0.01 (ns)	-0.07 (ns)
Concours passé_CAPEPS (réf : CAPES)	0.03 (ns)	<b>-0.19**</b>	0.08 (ns)
Concours passé_CAPLP (réf : CAPES)	<b>0.23**</b>	0.05 (ns)	0.07 (ns)
Concours passé_Agrégation (réf : CAPES)	-0.11 (ns)	-0.07 (ns)	-0.10 (ns)
Projet de devenir enseignant_Au moment du choix des études sup (réf : Avant études sup)	0.05 (ns)	<b>-0.27***</b>	0.17 (ns)
Projet de devenir enseignant_Au cours des études sup (réf : Avant études sup)	<b>-0.12*</b>	<b>-0.46***</b>	<b>0.16**</b>
Projet de devenir enseignant_Après expérience pro/recherche em- ploi (réf : Avant études sup)	<b>-0.22***</b>	<b>-0.58***</b>	0.00 (ns)
Projet de devenir enseignant_Un objectif parmi d'autres (réf : Prioritaire / seul objectif)	<b>-0.30***</b>	<b>-0.57***</b>	<b>0.15**</b>
Projet de devenir enseignant_Une solution de repli (réf : Prioritaire / seul objectif)	<b>-1.2***</b>	<b>-1.7***</b>	<b>0.65***</b>
Expériences enseignantes avant le concours_Oui (réf : Non)	<b>0.16***</b>	<b>0.19***</b>	-0.03 (ns)
Expe titulaire_de 5 à 15 ans (réf : moins de 5 ans)	<b>-0.31***</b>	<b>-0.38***</b>	0.11 (ns)
Expe titulaire_plus de 15 ans (réf : moins de 5 ans)	-0.28 (ns)	<b>-0.37***</b>	<b>0.43***</b>
Zone rurale (réf : Zone rurale)	-0.06 (ns)	0.01 (ns)	0.01 (ns)
Travail à plein temps_Oui (réf : Non)	0.05 (ns)	<b>0.12*</b>	-0.10 (ns)
Type d'établissement_Lycée (réf : Collège)	0.05 (ns)	<b>0.22***</b>	0.02 (ns)
Type d'établissement_Autres (réf : Collège)	<b>-0.24**</b>	-0.08 (ns)	-0.06 (ns)

Lecture : \*\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\* : significatif au seuil de 5 % ; \* : significatif au seuil de 10 %. Les femmes obtiennent un score de motivation altruiste plus élevé de 0,26 point que les hommes, et la différence de score entre les femmes et les hommes est très significative toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire que la différence de score observée entre les hommes et les femmes n'est pas due au hasard de l'échantillon, mais effectivement au genre de l'individu.

L'analyse nous montre que, toutes choses égales par ailleurs, le score d'un individu en reconversion n'est pas différent du score d'un individu en première carrière, en ce qui concerne les motivations altruiste et intrinsèque. En revanche, un individu en reconversion a un score de motivation extrinsèque significativement inférieur à celui d'un individu en première carrière. Cela semble suggérer que l'expérience précédente a surtout des conséquences sur les motivations extrinsèques des individus. On remarque par ailleurs un effet de genre : toutes choses égales par ailleurs, une femme a un score de motivation altruiste et intrinsèque plus élevé qu'un homme. Cela semble indiquer que les femmes décident davantage que les hommes de rejoindre le métier pour des raisons liées à l'intérêt qu'elles portent au métier, ou bien dans le but de bénéficier à la collectivité.

### 3.3. Des scores de motivation différemment articulés

Nous nous demandons ensuite si les facteurs explicatifs mentionnés affectent différemment les scores de motivation des deux populations (nous avons vu par exemple qu'une femme avait en moyenne un score de motivation altruiste plus élevé, est-ce le cas pour les femmes en première carrière et en seconde carrière, ou bien cela ne se vérifie-t-il que pour l'une des deux populations ?). Deux échantillons sont analysés, le premier incluant uniquement les enseignants en première carrière (n = 4167), et le second uniquement ceux en seconde carrière (n = 858). Le tableau de résultats est présenté en annexe 3.

L'analyse indique que les femmes et les hommes n'ont un score de motivation altruiste significativement différent que lorsqu'ils sont en première carrière : le genre de l'individu n'explique pas la différence de score en seconde carrière. C'est le contraire pour le score de motivation extrinsèque, où seules les femmes reconverties scorent plus haut que les hommes. Les femmes en reconversion semblent donc avoir des préoccupations particulières concernant le choix du métier, préoccupations davantage liées aux conditions d'exercice ou à la possibilité de concilier travail et vie de famille. En revanche, l'effet du genre n'est pas différencié pour la motivation intrinsèque : dans les deux cas, les femmes ont un score plus élevé. Ce résultat indique que, quelle que soit la carrière précédente, les femmes rejoignent davantage que les hommes le métier pour l'intérêt qu'elles portent à l'activité d'enseignement ou à leur discipline.

L'âge a un effet différencié uniquement pour le score de motivation altruiste : plus un répondant en seconde carrière est âgé, plus son score de motivation altruiste diminue, mais cela n'est pas le cas pour les enseignants en première carrière. L'ancienneté du répondant dans le métier enseignant n'a d'effet que sur le score de motivation altruiste des premières carrières : plus un enseignant en première carrière enseigne depuis longtemps, plus son score de motivation altruiste est faible, mais cela ne se vérifie pas pour les enseignants en seconde carrière. Ce résultat surprenant semble suggérer que l'intérêt de l'individu pour certaines valeurs (aide, réductions des inégalités...) décroît à mesure des années passées dans le métier, et qu'une expérience professionnelle précédente protège de ce progressif désintérêt.

Le moment du parcours auquel l'individu décide de devenir enseignant n'impacte que le score de motivation altruiste des premières carrières. Les scores de motivation altruiste et intrinsèque diminuent pour les deux populations à mesure que le degré de priorité du métier enseignant lors du choix de la nouvelle activité diminue. En d'autres termes, moins l'enseignement était considéré comme un choix de carrière prioritaire, plus faibles sont les motivations altruistes et intrinsèques déclarées, que l'individu soit en première ou en seconde carrière. Toutefois, l'effet est davantage marqué sur les scores des enseignants en seconde carrière. Si le fait d'avoir exercé dans l'enseignement avant d'avoir passé le concours a un effet positif sur les scores de motivations altruiste et intrinsèque des premières carrières, il ne fait aucune différence sur les scores des enseignants en seconde carrière.

Nous voyons donc qu'un score de motivation proche entre les deux populations peut cacher de nombreuses variations, relatives à un impact différencié de certains facteurs influençant les scores.

### 3.4. Enseignants reconvertis : une population hétérogène en matière de motivations

Nous nous focalisons maintenant sur les enseignants reconvertis. Notre échantillon est composé de 858 répondants ayant déclaré la nature de leur activité précédente. Nous rajoutons aux scores déjà présentés le score de détachement de l'activité précédente<sup>10</sup> qui ne concerne que les enseignants reconvertis (voir partie 1). Nous ajoutons aux modèles déjà présentés des variables relatives à l'emploi précédent, basées sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à deux niveaux<sup>11</sup> (reclassée en sept catégories, voir l'annexe 5), ainsi que la durée de l'emploi précédent. Nous nous demandons si ces variables relatives à l'emploi ont un effet sur les variations du score de motivation des enseignants en seconde carrière. Le tableau en annexe 4 présente une synthèse des résultats des régressions multiples menées pour les quatre scores.

Plusieurs catégories d'emploi ont un effet sur les scores. Les individus issus de métiers adressés à autrui ont un score de motivation altruiste significativement plus élevé (que la modalité de référence). Cette catégorie d'activité impacte fortement et négativement le score de détachement. Les anciens cadres des entreprises ou issus de l'administration des entreprises présentent un score de motivation extrinsèque moins élevé par rapport à la modalité de référence. La catégorie d'emploi « profession intellectuelle » est négativement liée au score de détachement.

La durée d'exercice de l'activité professionnelle exercée précédemment a un impact sur les quatre scores. Il impacte négativement le score de motivation altruiste, et cet impact est croissant (plus l'individu a exercé longtemps dans l'activité précédente, plus son score de motivation altruiste est bas). Si aucune catégorie d'emploi précédent n'affecte le score de motivation intrinsèque, le temps passé par l'individu dans cet emploi semble, lui, impacter ce score : il a un effet négatif sur le score de motivation intrinsèque, mais seulement si l'individu y a passé moins de 10 ans. Également, les scores de motivations extrinsèque et de détachement des individus ayant passé plus de 10 ans dans l'activité précédente (ce qui concerne 18 % des individus en seconde carrière) sont très inférieurs aux scores des individus avec moins d'expérience professionnelle.

## 4. Discussion : des raisons de rejoindre l'enseignement en lien avec la trajectoire précédente

### 4.1. Des différences de motivation quant au choix du métier enseignant

Un individu en reconversion a en moyenne un score de motivation extrinsèque significativement plus bas qu'un enseignant en première carrière. Ce résultat rejoint le constat de Duchesne (2008) : les enseignants en seconde carrière auraient un « sens de l'engagement professionnel » supérieur, et un plus grand « sens de la mission ». Nous nous attendions donc à ce qu'ils obtiennent un score de motivation extrinsèque inférieur. En moyenne, ces individus semblent être moins à même de choisir ce métier par défaut, ou du moins pour les seuls avantages que le métier procure. Cela peut être dû au recul apporté par l'exercice d'une activité précédente, permettant à l'individu de prendre le temps de la réflexion sur ses aspirations, et de se rapprocher de ses valeurs personnelles. Toutefois, d'autres recherches considèrent que, du fait des difficultés d'accès et de la faible mobilité qui caractérise le métier d'enseignant, les actifs qui s'y dirigent

<sup>10</sup> Le détachement a fait l'objet de 5 items dans le questionnaire, similaires aux items de motivation précédemment présenté, répondant à la même question, et avec les mêmes options de réponse. En guise d'exemple le premier item est rédigé comme suit : « insatisfaction, stress dans l'activité précédente ». Le score a été normalisé sur 10 pour correspondre aux autres scores de motivation. Voir annexe 1.

<sup>11</sup> Un grand nombre de répondants ont déclaré avoir effectué plus d'une activité professionnelle précédente avant de passer le concours. Nous leur avons demandé la principale (celle qui avait plus de sens pour eux), et les analyses portent sur cette réponse.

cherchent à s'épanouir dans leur travail, mais avant tout à sécuriser un emploi (Farges, 2019). Si les actifs en reconversion recherchent en priorité une sécurité de l'emploi, il semblerait que ce soit dans des proportions moindres comparées aux premières carrières, qui ont un score de motivation extrinsèque significativement plus élevé. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que, comme le relève Duchesne (2008), certaines conditions doivent être réunies pour réussir une transition professionnelle, conditions notamment familiales et financières. Les individus en reconversion, plus âgés, plus à même d'être en couple, donc dans un foyer disposant d'un second revenu, seraient moins contraints de sécuriser un emploi seulement par sécurité économique. En moyenne, le score des femmes en seconde carrière est significativement plus élevé que celui de leurs homologues masculins, et cela va également dans le sens de la littérature existante (Négroni, 2019).

En outre, si les deux populations déclarent des scores de motivation relativement similaires, l'effet de certaines variables sur ces scores est différent. Par exemple, le fait d'avoir connu une expérience enseignante avant le concours n'a aucun impact significatif sur les scores des enseignants en seconde carrière. Cette expérience est en revanche significativement liée aux scores des enseignants en première carrière. Ce résultat inattendu peut s'inscrire dans la réflexion relative aux influences de la socialisation, développées par le cadre *FIT-choice* comme un facteur central de l'explication du choix du métier. Les expériences précédentes dans l'enseignement et la formation influenceraient les individus dans le choix de la carrière, par le biais de l'impact de cette expérience de socialisation sur la valeur perçue du métier et de ses propres capacités à enseigner. La multiplicité d'expériences professionnelles hors enseignement des enseignants en seconde carrière a pu affecter différemment l'image perçue du métier et de sa valeur, et la perception par l'individu de ses propres capacités à performer dans les tâches d'enseignement. En effet, selon Magali Danner et al. (2020), les attentes vis-à-vis du métier se construisent également au cours de la trajectoire précédente. Ces chercheurs trouvent que certaines variables liées à la trajectoire des enquêtés influencent la perception du métier, ainsi que son exercice. Une même motivation semble pouvoir trouver son origine dans une multiplicité d'expériences au long du parcours de l'individu. Ce résultat est cohérent avec la complexité et l'aspect multifactoriel des motivations des enseignants en seconde carrière, soulignés par exemple par Madeleine Laming et Marj Horne (2013) ou Ulrika Bergmark et al. (2018) : différentes raisons et avec différents degrés d'importance s'entremêlent dans l'explication de leur choix. Enfin, le degré de priorité attribué au métier enseignant lors du choix de la nouvelle activité a un effet très important sur tous les scores. Le fait que l'enseignement ait été une solution de repli pour l'individu (par rapport à un individu pour qui ce choix de carrière était un premier choix), contribue à diminuer drastiquement son score de motivation altruiste et intrinsèque (pour les deux populations, mais davantage pour les enseignants reconvertis). À l'inverse, le fait que l'enseignement ait été une solution de repli pour l'individu contribue à augmenter le score de motivation extrinsèque (cette augmentation se retrouve pour les deux populations, mais est plus forte pour les enseignants en première carrière). Nous nous apercevons ici de l'importance du projet et de sa construction dans la décision de l'individu à rejoindre le métier. Ce résultat peut s'interpréter à la lumière du cadre théorique *FIT-choice*, qui identifie le choix de l'enseignement comme carrière de repli ("*fallback career*") en tant que facteur central de la compréhension du choix de la carrière. En outre, les choix de carrière « par défaut » ont été associés à une plus grande insatisfaction dans le métier, ainsi qu'à un moindre engagement des enseignants dans la profession (Watt & Richardson, 2006) : la construction du projet semble donc être un élément central à prendre en compte dans le cadre des questionnements sur l'attractivité du métier.

#### 4.2. Une hétérogénéité de la population des enseignants en seconde carrière

Les enseignants en seconde carrière ont des motivations intrinsèque et altruiste supérieures à la motivation extrinsèque, ce qui est en cohérence avec la littérature précédente sur la question (Hunter-Johnson, 2015 ; William & Forgasz, 2009, etc.). En revanche, l'hypothèse d'une spécificité des motivations liées à l'expérience d'enseignement précédente, comme nous le soulignons au-dessus, ne semble pas se vérifier, ce qui tendrait à contredire la littérature sur le sujet (Hu-

berman, 1993). Toutefois, certains résultats peuvent nous amener à nuancer cette remarque. D'une part, nous n'avons pas d'information sur les potentiels rôles d'instructeur ou de formateur que les individus ont pu endosser dans le cadre de leur activité précédente, ou sur tout autre activité qui pourrait jouer le rôle d'« influence de socialisation » (Richardson & Watt, 2006) de l'individu dans l'activité d'enseignement. D'autre part, les individus reconvertis qui ont auparavant exercé un métier appartenant à la catégorie « métiers adressés à autrui » (qui représentent 19 % des répondants en seconde carrière, voir l'annexe 5) ont un score plus élevé de motivation altruiste, et un score de détachement inférieur. Le choix d'une carrière dans l'enseignement semble s'inscrire dans la lignée de certaines valeurs morales et humanistes déjà présentes dans leur activité précédente. Un résultat similaire est trouvé par Berger et d'Ascoli (2012a), dont les analyses montrent que les individus qui percevaient leur profession antérieure comme « socialement utile »<sup>12</sup> se sont tournés vers l'enseignement parce qu'il offre également la possibilité d'avoir un impact social. On peut alors penser que cette reconversion dans l'enseignement représente pour les individus ayant exercé un métier appartenant à la catégorie « métiers adressés à autrui » une manière de s'inscrire dans la continuité de ces valeurs. Cela expliquerait leur score de détachement très inférieur : ces individus n'ont pas quitté leur métier précédent par manque de satisfaction. Il semblerait au contraire qu'ils aient voulu retrouver dans l'enseignement certaines caractéristiques de leur activité précédente (la dimension sociale, le service à autrui...). Leur score de motivation altruiste plus élevé semble corroborer cette hypothèse.

Nos analyses sur les raisons de quitter la profession précédente peuvent venir enrichir la compréhension de la perception du métier précédent, et de ses influences sur les choix de reconversion. Plus globalement, ces éléments peuvent venir enrichir le cadre théorique *FIT-choice*. En effet, Berger et d'Ascoli (2012a) trouvent que les perceptions de l'activité antérieure sont liées à la motivation des enseignants en seconde carrière à rejoindre l'enseignement. Ils utilisent d'ailleurs à cette fin une échelle séparée du modèle *FIT-choice* (intitulée « *Perception of Prior occupation* », ou PPO), et démontrent sa pertinence dans l'analyse des motivations. Concernant nos résultats, les individus issus des métiers de l'exploitation industrielle, artisanale ou agricole ont le score le plus élevé de détachement, résultat que l'on pourrait mettre en lien avec la difficulté et la précarité généralement associées à ce type de métiers. Ces individus ont en outre un score de motivation extrinsèque significativement supérieur. Pour des individus issus d'un métier généralement associé à un capital socioculturel faible et à une reconnaissance sociale moindre, l'accès au métier d'enseignant peut représenter une opportunité d'ascension sociale accrue, ce qui confirmerait les analyses de Lucie Tanguy (1991). Les personnes ayant précédemment exercé dans une profession intellectuelle supérieure se caractérisent quant à elles par un score de détachement sensiblement inférieur aux autres professions : elles semblent avoir été davantage satisfaites par leur profession précédente.

Outre le type d'activité professionnelle antérieure, la durée d'exercice de cette activité précédemment exercée a un impact sur les raisons pour les motivations à rejoindre le métier d'enseignant, et cet impact est fortement négatif pour les motivations extrinsèques. Cela semble suggérer qu'ayant une plus grande ancienneté dans le métier précédent, les individus rejoignent moins le métier d'enseignant pour les seuls avantages procurés par ce métier. Une longue ancienneté dans le métier précédent laisse à penser que les individus bénéficiaient déjà précédemment des avantages relatifs à une carrière stable, cela ne représenterait donc pas un élément recherché dans le choix de l'enseignement.

## 5. Conclusion

En résumé, le regard porté sur le métier d'enseignant ne semble pas indépendant des caractéristiques de la trajectoire des personnes. Géraldine Farges (2019) trouve que la considération accordée à la profession d'enseignant « est d'autant plus élevée que l'accès à ce métier correspond à un changement marqué », qu'il s'agisse d'une mobilité ascendante en termes de statut

<sup>12</sup> « Socially meaningful ».

ou bien d'activité. L'effet du type d'emploi précédemment exercé, ainsi que de la durée passée dans l'activité précédente, sur les motivations des individus à rejoindre l'enseignement, est un apport original de cette recherche, qui vient compléter notre compréhension des raisons de choix de carrière, et qui gagnerait à être développé dans de futurs travaux. Ces analyses pourraient notamment être mises en relation avec des variables complémentaires, relatives à la trajectoire sociale de l'individu. Les analyses de Danner et ses collègues sur les professeurs des écoles mettent en lien la relation au métier d'enseignant avec certaines caractéristiques des trajectoires individuelles et sociales des individus. Ils indiquent, dans la lignée de Stéphan Mierzejewski et ses collègues (2018), l'intérêt de ces facteurs, notamment dans l'étude du sentiment de déclassement des enseignants.

## Références

BANDURA Albert (1986), "The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory", *Journal of Social and Clinical Psychology*, vol. 4, n° 3, p. 359-373.

BERGER Jean-Louis & D'ASCOLI Yannick (2011), « Les motivations à devenir enseignant : revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière », *Revue française de pédagogie*, n° 175, p. 113-146.

BERGER Jean-Louis & D'ASCOLI Yannick (2012a), « Becoming a VET teacher as a second career: Investigating the determinants of career choice and their relation to perceptions about prior occupation », *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, vol. 3, n° 40, p. 317-341.

BERGER Jean-Louis & D'ASCOLI Yannick (2012b), « Motivations to Become Vocational Education and Training Educators: A Person-Oriented Approach », *Vocations and Learning*, vol. 5, n° 3, p. 225-249.

BERGMARK Ulrika, LUNDSTRÖM Stefan, MANDERSTEDT Lena & PALO Annbritt (2018), « Why become a teacher? Student teachers' perceptions of the teaching profession and motives for career choice », *European Journal of Teacher Education*, vol. 41, n° 3, p. 266-281.

BRUINSMA Marjon & JANSEN Ellen (2010), « Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? », *European Journal of Teacher Education*, vol. 2, n° 33, p. 185-200.

BUISSON-FENET Hélène & REY Olivier (2019), *Le métier d'enseignant : une identité introuvable ?*, Lyon, ENS Éditions.

CHAMBERS Dianne (2002), « The Real World and the Classroom: Second-Career Teachers », *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, vol. 4, n° 75, p. 212-217.

CROW Gary, LEVINE Linda & NAGER Nancy (1990), « No More Business as Usual: Career Changers Who Become Teachers », *American Journal of Education*, vol. 3, n° 98, p. 197-223.

DANNER Magali, FARGES Géraldine, GARCIA Sandrine & GIRET Jean-François (2020), « L'exercice du métier des professeurs des écoles au prisme des contextes de travail et des parcours de vie », *Éducation & formations*, n° 101, p. 215-245.

DARLING-HAMMOND Linda, CHUNG Ruth & FRELOW Fred (2002), « Variation in Teacher Preparation: How Well Do Different Pathways Prepare Teachers to Teach? », *Journal of Teacher Education*, vol. 4, n° 53, p. 286-302.

DELTAND Muriel (2020), « Modes de résolution des tensions identitaires en formation : le cas des reconversions vers le métier d'enseignant », *Recherches en éducation*, n° 42.

DENAVE Sophie (2015), *Reconstruire sa vie professionnelle : sociologie des bifurcations biographiques*, Paris, Presses universitaires de France.



DIRECTION DE L'ÉVALUATION, DE LA PROSPECTIVE ET DE LA PERFORMANCE (2021), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2021*, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, <https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2021-308228>

DOZOLME Sylvie (2015), *Les enseignants débutants du second degré issus du monde de l'entreprise. Analyse longitudinale de leur insertion dans un second métier*, Thèse de doctorat, Université Blaise Pascal Clermont-Ferrand II.

DUCHESNE Claire (2008), « Transition professionnelle vers l'enseignement : conceptions et perspectives du soi », *McGill Journal of Education / Revue des sciences de l'éducation de McGill*, vol. 3, n° 43, p. 309-326.

DUCHESNE Claire (2011), « Effectuer une transition professionnelle pour donner un sens à sa vie », *Recherches en éducation*, n° 11.

FARGES Géraldine (2017), *Les mondes enseignants. Identités et clivages*, Paris, Presses universitaires de France.

FARGES Géraldine (2019), « Enseigner après une expérience professionnelle : contribution à une analyse des mobilités et des représentations du métier », *Recherche & formation*, n° 90, p. 43-55.

FORT Marc, BAZIZ Mohamed, EHRSAM Jean, LEROY Michel, MIOCHE Antoine, SZYMANKIEWICZ Christine, ALLAL Patrick, BARATIN Anne & QUENET Jean-Michel (2013), *Les difficultés de recrutement d'enseignants dans certaines disciplines*, Inspection générale de l'Éducation nationale, <https://www.vie-publique.fr/rapport/36124-les-difficultes-de-recrutement-denseignants-dans-certaines-disciplines>

HUBERMAN Michael (1993), "The model of the independent artisan in teachers' professional relations". *Teachers' work: Individuals, colleagues, and contexts*, p. 11-50.

HUNTER-JOHNSON Yvonne (2015), « Demystifying the Mystery of Second Career Teachers' Motivation to Teach », *The Qualitative Report*, vol. 20, n° 8, p. 1359-1370.

LAMING Madeleine Mattarozzi & HORNE Marj (2013), « Career change teachers: Pragmatic choice or a vocation postponed? », *Teachers and Teaching*, vol. 19, n° 3, p. 326-343.

LORTIE Dan (2002), *Schoolteacher: A sociological study* (seconde édition), Chicago, University of Chicago Press.

MIERZEJEWSKI Stéphan, BROCCOLICHI Sylvain, JOIGNEAUX Christophe & SINTHON Rémi (2018), « Apprendre à enseigner à l'école primaire. Une socialisation professionnelle paradoxale ? » *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, vol. 17, p. 191-215.

MONIN Noëlle & RAKOTO-RAHARIMANANA Herilalaina (2019), « Nouveaux enseignants, enseignants nouveaux : la reconversion professionnelle dans le système éducatif », *Recherche & formation*, n° 90, p. 9-13.

NEGRONI Catherine (2019), « Reconversions féminines vers l'enseignement, entre choix contraint et sécurisation de son parcours », *Recherche & formation*, n° 90, p. 15-26.

PEREZ-ROUX Thérèse (2019), « Devenir enseignant en seconde carrière : des reconversions désirées à l'épreuve du réel », *Recherche & formation*, n° 90, p. 27-41.

PERIER Pierre (2004), « Une crise des vocations ? Accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire », *Revue française de pédagogie*, n° 147, p. 79-90.

PERIER Pierre (2019), « La « crise » de recrutement des enseignants : une mise en perspective », *Administration & Éducation*, vol. 3, n° 163, p. 65.

RICHARDSON Paul & WATT Helen (2006), « Who Chooses Teaching and Why? Profiling Characteristics and Motivations Across Three Australian Universities », *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, vol. 1, n° 34, p. 27-56.



RICHARDSON Paul, WATT Helen & TYSVAER Nicole (2007), « What Motivates People from Business-related Careers to Change to Teaching? », *Career Choice in Management and Entrepreneurship: A research companion*, p. 219-239.

RICHARDSON Paul & WATT Helen (2016), « Factors Influencing Teaching Choice: Why Do Future Teachers Choose the Career? », dans J. Loughran & M. L. Hamilton (éds.), *International Handbook of Teacher Education: Volume 2*, Singapore, SG: Springer Science and Business Media, p. 275-304.

TANGUY Lucie (1991), *L'enseignement professionnel, des ouvriers aux techniciens*, Paris, Presses universitaires de France.

TIGCHELAAR Anke, BROUWER Niels & VERMUNT Jan (2009), « Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers », *Educational Research Review*, vol. 2, n° 5, p. 164-183.

TIGCHELAAR Anke, VERMUNT Jan & BROUWER Niels (2014), « Patterns of development in second-career teachers' conceptions of teaching and learning », *Teaching and Teacher Education*, n° 28(8), p. 1163-1174.

WANG Wenting (2018), « *I really like teaching, but...* » A mixed methods study exploring pre-service teachers' motivations for choosing teaching as a career, Thèse de philosophie, College of Social Sciences, Université de Glasgow (Royaume-Uni).

WATT Helen & RICHARDSON Paul (2007), « Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale », *The Journal of Experimental Education*, vol. 3, n° 75, p. 167-202.

WIGFIELD Allan & ECCLES Jacquelynne S. (2000), « Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation », *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25, n° 1, p. 68-81.

WILLIAMS Judy & FORGASZ Helen (2009), « The motivations of career change students in teacher education », *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, vol. 37, n° 1, p. 95-108.

### Annexe 1 - Questionnaire motivation (extrait du questionnaire distribué)

« Qu'est-ce qui vous a incité à vouloir devenir enseignant.e ? (Cochez une case par ligne, c'est-à-dire celle qui correspond le mieux à votre sentiment) (si vous n'êtes pas concerné.e : choisir « pas du tout d'accord ») »	Score associé	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Neutre	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
1. Si vous avez travaillé avant : Insatisfaction, stress dans l'activité précédente	détachement					
2. Si vous avez travaillé avant : Conditions de travail de l'emploi précédent	détachement					
3. Si vous avez travaillé avant : Manque de défis dans l'emploi précédent	détachement					
4. Si vous avez travaillé avant : Inadéquation entre la profession précédente et mes valeurs/aptitudes/intérêts	détachement					
5. C'était un projet depuis longtemps mais je n'ai pas pu jusqu'à maintenant	détachement					
6. Sensation d'accomplissement de soi, de satisfaction personnelle	intrinsèque					
7. Le contact des élèves	altruiste					
8. Faire progresser les élèves	altruiste					
9. Métier socialement utile / contribuer à la société	altruiste					
10. Partager des valeurs, des attitudes	altruiste					
11. Jouer un rôle dans le développement des élèves	altruiste					
12. Aider des personnes socialement défavorisées	altruiste					
13. Stimulation intellectuelle de l'activité d'enseignement	intrinsèque					
14. Intérêt pour l'activité d'enseignement	intrinsèque					
15. Vocation	intrinsèque					
16. Intérêt pour la matière (transmettre les savoirs de votre discipline)	intrinsèque					
17. Conditions d'exercice : vacances, statut de fonctionnaire, gestion autonome du temps, etc.	extrinsèque					
18. Revenus stables de l'activité d'enseignant	extrinsèque					
19. Stabilité de la carrière professionnelle	extrinsèque					
20. Possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle	extrinsèque					
21. Manque de meilleures opportunités	extrinsèque					
22. Eviter le chômage	extrinsèque					
23. Reconnaissance sociale	extrinsèque					
24. Autre :						

## Annexe 2 - Tableau de définition des limites de la population des enseignants en seconde carrière

Parmi ces expériences professionnelles...	Uniquement boulots étudiants N = 1,856 <sup>1</sup>	Au moins une était un boulot étudiant N = 556 <sup>1</sup>	Aucun boulot étudiant N = 788 <sup>1</sup>
<i>Durée de l'expérience professionnelle hors enseignement</i>			
Deux ans ou plus	676 (40 %)	<b>350 (67 %)</b>	<b>549 (72 %)</b>
Moins de deux ans	1,032 (60 %)	176 (33 %)	213 (28 %)
Unknown	148	30	26
			<sup>1</sup> n (%)

Lecture : les cases en gras correspondent à notre population d'intérêt.

## Annexe 3 - Résumé des modèles de régression linéaire des trois motivations, pour la population des premières carrières et des secondes carrières

Motivation	Altruiste		Intrinsèque		Extrinsèque	
	Première Carrière	Seconde Carrière	Première Carrière	Seconde Carrière	Première Carrière	Seconde Carrière
<i>R<sup>2</sup> du modèle</i>	9,50 %	13,40 %	21,70 %	24,80 %	3,20 %	4,90 %
(Constante)	9	9,2	8,6	8,7	5,8	5,5
Sexe_Femme (réf : homme)	<b>0.29***</b>	0.16 (ns)	<b>0.23***</b>	<b>0.30***</b>	-0.07 (ns)	<b>0.34***</b>
Age_41 ans à 49 ans (réf : jusqu'à 40 ans)	-0.12 (ns)	<b>-0.30*</b>	0.05 (ns)	-0.06 (ns)	-0.17 (ns)	-0.17 (ns)
Age_50 ans ou plus (réf : jusqu'à 40 ans)	-0.17 (ns)	<b>-0.49***</b>	0.03 (ns)	-0.24 (ns)	-0.16 (ns)	-0.21 (ns)
Concours passé_CAPET (réf : CAPES)	-0.11 (ns)	0.08 (ns)	-0.02 (ns)	0.03 (ns)	-0.10 (ns)	0.04 (ns)
Concours passé_CAPEPS (réf : CAPES)	0.06 (ns)	-0.26 (ns)	-0.16 (ns)	-0.43 (ns)	0.04 (ns)	0.38 (ns)
Concours passé_CAPLP (réf : CAPES)	<b>0.31**</b>	0.12 (ns)	-0.05 (ns)	0.19 (ns)	0.23 (ns)	-0.04 (ns)
Concours passé_Agrégation (réf : CAPES)	-0.11 (ns)	-0.17 (ns)	-0.07 (ns)	-0.05 (ns)	-0.09 (ns)	-0.25 (ns)
Projet de devenir enseignant_Au moment du choix des études sup (réf : Avant études sup)	0.06 (ns)	-0.04 (ns)	<b>-0.28***</b>	-0.12 (ns)	0.14 (ns)	0.29 (ns)
Projet de devenir enseignant_Au cours des études sup (réf : Avant études sup)	<b>-0.16**</b>	0.04 (ns)	<b>-0.51***</b>	-0.17 (ns)	<b>0.13*</b>	0.30 (ns)
Projet de devenir enseignant_Après expérience pro/recherche emploi (réf : Avant études sup)	<b>-0.19*</b>	-0.22 (ns)	<b>-0.54***</b>	<b>-0.53***</b>	0.05 (ns)	0.04 (ns)
Projet de devenir enseignant_Un objectif parmi d'autres (réf : Prioritaire / seul objectif)	<b>-0.28***</b>	<b>-0.39***</b>	<b>-0.54***</b>	<b>-0.74***</b>	<b>0.20***</b>	-0.11 (ns)
Projet de devenir enseignant_Une solution de repli (réf : Prioritaire / seul objectif)	<b>-1.1***</b>	<b>-1.5***</b>	<b>-1.6***</b>	<b>-1.9***</b>	<b>0.65***</b>	<b>0.52***</b>
Expériences enseignantes avant le concours_Oui (réf : Non)	<b>0.16***</b>	0.10 (ns)	<b>0.20***</b>	0.09 (ns)	-0.07 (ns)	0.13 (ns)
Expe titulaire_de 5 à 15 ans (réf : moins de 5 ans)	<b>-0.35***</b>	-0.24 (ns)	<b>-0.27***</b>	<b>-0.53***</b>	0.13 (ns)	0.13 (ns)
Expe titulaire_plus de 15 ans (réf : moins de 5 ans)	<b>-0.38***</b>	-0.12 (ns)	<b>-0.29**</b>	<b>-0.50***</b>	<b>0.48***</b>	<b>0.42**</b>
Zone rurale (réf : Zone rurale)	-0.04 (ns)	-0.15 (ns)	0.00 (ns)	0.05 (ns)	-0.01 (ns)	0.08 (ns)
Travail à plein temps_Oui (réf : Non)	0.06 (ns)	0.04 (ns)	0.10 (ns)	0.25 (ns)	-0.06 (ns)	-0.26 (ns)

Type d'établissement_Lycée (réf : Collège)	0.06 (ns)	0.01 (ns)	<b>0.22***</b>	0.19 (ns)	0.00 (ns)	0.05 (ns)
Type d'établissement_Autres (réf : Collège)	<b>-0.28**</b>	-0.19 (ns)	-0.09 (ns)	-0.13 (ns)	-0.10 (ns)	1.03 (ns)

#### Annexe 4 - Modèles de régression linéaire des quatre motivations, pour la population des secondes carrières

Type de motivation	Altruiste	Intrinsèque	Extrinsèque	Détachement
<i>R<sup>2</sup> du modèle</i>	16,00 %	25,90 %	8,00 %	12,80 %
Constante	9	8,7	5,7	6,4
Sexe_Femme (réf : homme)	0.09 (ns)	<b>0.28**</b>	<b>0.39***</b>	-0.04 (ns)
Age_41 ans à 49 ans (réf : jusqu'à 40 ans)	-0.13 (ns)	-0.03 (ns)	-0.05 (ns)	-0.10 (ns)
Age_50 ans ou plus (réf : jusqu'à 40 ans)	-0.31 (ns)	-0.19 (ns)	0.00 (ns)	-0.17 (ns)
Concours passé_CAPET (réf : CAPES)	0.18 (ns)	0.01 (ns)	0.15 (ns)	<b>-0.47**</b>
Concours passé_CAPEPS (réf : CAPES)	-0.40 (ns)	<b>-0.56*</b>	0.32 (ns)	-0.55 (ns)
Concours passé_CAPLP (réf : CAPES)	0.14 (ns)	0.21 (ns)	-0.10 (ns)	0.19 (ns)
Concours passé_Agrégation (réf : CAPES)	-0.15 (ns)	0.09 (ns)	-0.33 (ns)	<b>-0.58*</b>
Projet de devenir enseignant_Au moment du choix des études sup (réf : Avant études sup)	0.00 (ns)	-0.26 (ns)	0.49 (ns)	<b>0.83**</b>
Projet de devenir enseignant_Au cours des études sup (réf : Avant études sup)	-0.06 (ns)	-0.23 (ns)	0.34 (ns)	0.28 (ns)
Projet de devenir enseignant_Après expérience pro/recherche emploi (réf : Avant études sup)	-0.17 (ns)	<b>-0.56***</b>	0.23 (ns)	0.33 (ns)
Projet de devenir enseignant_Un objectif parmi d'autres (réf : Prioritaire / seul objectif)	<b>-0.34**</b>	<b>-0.70***</b>	-0.09 (ns)	-0.14 (ns)
Projet de devenir enseignant_Une solution de repli (réf : Prioritaire / seul objectif)	<b>-1.5***</b>	<b>-1.8***</b>	<b>0.47**</b>	<b>-0.86***</b>
Expériences enseignantes avant le concours_Oui (réf : Non)	0.06 (ns)	0.05 (ns)	0.11 (ns)	-0.11 (ns)
Zone rurale (réf : Zone rurale)	-0.12 (ns)	0.03 (ns)	0.04 (ns)	0.11 (ns)
Travail à plein temps_Oui (réf : Non)	0.06 (ns)	0.30 (ns)	-0.01 (ns)	0.17 (ns)
Type d'établissement_Lycée (réf : Collège)	0.00 (ns)	0.15 (ns)	0.02 (ns)	<b>0.41***</b>
Type d'établissement_Autres (réf : Collège)	-0.28 (ns)	-0.15 (ns)	-0.18 (ns)	-0.33 (ns)
Expe titulaire_de 5 à 15 ans (réf : moins de 5 ans)	<b>-0.40**</b>	<b>-0.52***</b>	0.00 (ns)	<b>-0.73***</b>
Expe titulaire_plus de 15 ans (réf : moins de 5 ans)	<b>-0.38*</b>	<b>-0.61***</b>	0.12 (ns)	<b>-0.91***</b>
Catégorie emploi_Admin fonction publique (réf : Ouvrier)	0.36 (ns)	0.01 (ns)	-0.05 (ns)	-0.33 (ns)
Catégorie emploi_Admin privé (réf : Ouvrier)	0.13 (ns)	0.12 (ns)	<b>-0.56**</b>	-0.29 (ns)

Catégorie emploi_Métiers adressés à autrui (réf : Ouvrier)	<b>0.73**</b>	0.32 (ns)	0.00 (ns)	<b>-1.1***</b>
Catégorie emploi_Techniciens et agents de maîtrise (réf : Ouvrier)	0.17 (ns)	0.29 (ns)	-0.18 (ns)	-0.43 (ns)
Catégorie emploi_Commerce et services (réf : Ouvrier)	0.47 (ns)	0.26 (ns)	-0.29 (ns)	-0.37 (ns)
Catégorie emploi_Professions intellectuelles (réf : Ouvrier)	0.38 (ns)	0.00 (ns)	-0.23 (ns)	<b>-0.85**</b>
Durée expérience hors enseignement_6 à 10 ans (réf : 2 à 5 ans)	<b>-0.28**</b>	<b>-0.24*</b>	-0.16 (ns)	0.02 (ns)
Durée expérience hors enseignement_+ de 10 ans (réf : 2 à 5 ans)	<b>-0.37**</b>	-0.17 (ns)	<b>-0.50***</b>	<b>-0.44**</b>

### Annexe 5 - Tableau de correspondance PCS\_N2 -> classification à 7 groupes

Catégorie	Catégories PCS_N2 correspondantes	Effectif dans l'échantillon de secondes carrières
1 = Métiers de l'exploitation industrielle, artisanale ou agricole	-62 (Ouvriers qualifiés de type industriel) -63 (Ouvriers qualifiés de type artisanal) -64 (Conducteurs de véhicules de transport, chauffeurs-livreurs, coursiers) -65 (Conducteurs d'engins, caristes, magasiniers et ouvriers du transport (non routier)) -67 (Ouvriers peu qualifiés de type industriel) -68 (Ouvriers peu qualifiés de type artisanal) -69 (Ouvriers agricoles, des travaux forestiers, de la pêche et de l'aquaculture)	49 (5,5 %)
2 = Métiers de l'administration de la fonction publique	-33 (Cadres administratifs et techniques de la fonction publique) -45 (Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)) -52 (Employés administratifs de la fonction publique, agents de service et auxiliaires de santé) -53 (Policiers, militaires, pompiers, agents de sécurité privée)	38 (4,2 %)
3 = Métiers de l'administration des entreprises	-37 (Cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise) -38 (Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise) -46 (Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises) -54 (Employés administratifs d'entreprise)	335 (37,7 %)
4 = Métiers adressés à autrui	-42 (Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport) -43 (Professions intermédiaires de la santé et du travail social) -44 (Ministres du culte et religieux consacrés)	166 (18,5 %)
5 = Techniciens et agents de maîtrise	-47 (Techniciens) -48 (Agents de maîtrise (hors maîtrise administrative))	50 (5,6 %)
6 = Métiers du commerce et des services	-22 (Commerçants et assimilés) -55 (Employés de commerce) -56 (Personnels des services directs aux particuliers) -21 (Artisans) -23 (Chefs d'entreprise de plus de 10 personnes) -31 (Professions libérales) -10 (Exploitants de l'agriculture, sylviculture, pêche et aquaculture)	141 (15,7 %)
7 = Professions intellectuelles supérieures	-34 (Professeurs et professions scientifiques supérieures) -35 (Professions de l'information, de l'art et des spectacles)	79 (8,8 %)
8 = Inclassables /manquant		41 (4,6 %)
Sous-total	(Sans manquants et inclassables)	858
Total		899