

Tensions associées au processus de transition identitaire chez le nouveau professeur d'université

Claire Duchesne

Université d'Ottawa, Ottawa, Canada

Claire.duchesne@uottawa.ca

Catherine Déri

Université d'Ottawa, Ottawa, Canada

cderi055@uottawa.ca

Lucie Le Callonnec

Université d'Ottawa, Canada et Université Paul Valéry Montpellier 3, France

lleca089@uottawa.ca

Nathalie Gagnon

Université du Québec à Rimouski, Rimouski, Canada

Nathalie_Gagnon@uqar.ca

Résumé

Le nouveau professeur d'université est plongé dans un environnement dont il n'a pas exploré tous les aspects au moment de ses études doctorales. La quête de subventions pour ses recherches, la préparation des cours de même que la participation à de nombreux comités universitaires ou de services à la communauté exigent du novice une organisation du temps et du travail qui va souvent au-delà de ce qu'il avait initialement imaginé. Assumer le travail de professeur avec toutes les charges qu'il implique constitue un défi de taille requérant un soutien qui n'est pas toujours disponible ou accessible. Pour le nouveau professeur, l'entrée dans le métier passe aussi par la transition identitaire, c'est-à-dire par le passage d'une identité initiale *de départ*, celle de doctorant et parfois de professionnel dans un domaine particulier, à une identité *d'arrivée*, soit celle du professeur avec toutes ses particularités. Dès lors, cette communication fait état des continuités et des ruptures qui ont ponctué la transition identitaire de 24 nouveaux professeurs provenant de quatre universités de l'Est du Canada et dont nous nous avons recueilli les témoignages lors d'entretiens de recherche semi-dirigés.

Abstract

The new university professor is immersed in an environment with aspects that were left unexplored during his doctoral studies. The novice scholar must demonstrate time management and work organization competencies going beyond his initial expectations for the pursuit of research grants, the preparation of courses, and the participation in numerous academic committees or community services. Joining academia by assuming the full scope of responsibilities of a university professor, represents a major challenge requiring support that is not always available or accessible. For the new professor, integrating the scholar profession also involves a transition in identity, namely the transition from an identity of *departure*, the one of doctoral student or professional in a field other than academia, to an identity of *arrival*, the one of professor with all its particularities. Therefore, this presentation describes the continuities and ruptures that have punctuated the identity transition of 24 new professors, from four universities located in Eastern Canada, whose testimonies we have gathered during semi-structured research interviews.

Mots-clés

Transition identitaire / Professeurs d'université / insertion professionnelle

1. Contexte de l'étude

Le nouveau professeur d'université, lors de son entrée en fonction, est rapidement plongé dans un tourbillon de tâches pour lesquelles il n'est pas toujours bien préparé. Il doit, notamment, conduire des recherches et en publier les résultats, préparer et enseigner des cours, et participer aux différents comités qui assurent le bon fonctionnement des programmes d'études ou qui sont directement liés à l'encadrement des étudiants (Dyke, 2006). Les défis sont multiples ; cependant, le nouveau professeur ne connaît pas tous les dispositifs de soutien auxquels il pourrait recourir, ni ne sait comment aborder ses collègues afin d'obtenir de l'aide. Les formations et programmes de développement professionnel qui sont mis en place dans certaines universités pourraient pourtant palier ces carences. Par manque de temps ou par ignorance de l'existence de ceux-ci, le nouveau professeur n'est pas toujours en mesure de bénéficier de l'un ou l'autre de ces programmes (Langevin, Grandtner et Ménard, 2008).

Dans les grandes universités canadiennes, le professeur doit consacrer une part considérable de son temps à ses activités de recherche. Il est conséquemment attendu du professeur débutant qu'il développe, dès le début de sa carrière, un programme de recherche financé par des fonds provenant de sources externes à l'université. Or, la quête de telles subventions est

impérative et représente un défi majeur pour le jeune chercheur qui, souvent, ne sait pas comment procéder. Qui plus est, ces subventions sont de plus en plus difficiles à obtenir (Bonneville, 2014). En effet, le chercheur novice se retrouve face à des bailleurs de fonds et à des comités d'éthique de la recherche exigeants qui ont des attentes imprécises, ce qui a pour effet de ralentir le démarrage du programme de recherche du professeur novice. Ces difficultés à progresser en tant que chercheur peuvent éventuellement générer des sentiments de découragement et de frustration chez celui-ci. En outre, puisqu'il ne dispose pas encore de la sécurité d'emploi que confère la permanence, le nouveau professeur, pour démontrer sa bonne foi, se sent contraint d'accepter toutes les tâches qui lui sont proposées, malgré la charge de travail déjà importante qui pèse sur ses épaules. Dès lors, la question de la présence d'une solidarité dans le milieu entre les chercheurs plus expérimentés face à leurs collègues néophytes de même que de l'accompagnement de ceux-ci par l'organisation se pose.

Aussi, dès son embauche, le nouveau professeur d'université doit démontrer ses compétences en matière d'enseignement. En effet, avec la montée de la compétition entre les universités canadiennes et des orientations clientélistes qui en découlent, il est aujourd'hui attendu, de la part du nouveau professeur, qu'il démontre un intérêt réel pour la réussite de ses étudiants. Pour ce faire, on lui demande non seulement d'identifier les connaissances et les compétences que ceux-ci détiennent préalablement et celles qu'ils doivent acquérir, mais aussi d'être apte à travailler dans différents environnements qui optimiseront leur apprentissage. Il lui faut donc, notamment, apprendre à utiliser les technologies de l'information et des communications (TIC), à enseigner selon différents modes de prestation et à planifier ses cours en conséquence (Langevin, Grandtner et Ménard, 2008). Cette volonté, ancrée dans le constructivisme, de développer un modèle d'enseignement exclusivement focalisé sur l'apprentissage de l'étudiant fait partie des transformations récentes dont font l'objet les universités, transformations qui se sont par ailleurs intensifiées pendant la pandémie de Covid-19.

2. La transition identitaire

À ces défis d'insertion professionnelle, s'ajoute le processus de remaniement de leur(s) identité(s) dont le nouveau professeur d'université fait aussi l'expérience. Du statut de doctorant ou de celui de professionnel détenteur d'un doctorat et œuvrant dans un domaine particulier, il est amené à abandonner ses identités antérieures et à négocier les tensions qui sont inhérentes au développement de celle de professeur. Ce processus ne s'effectue cependant pas sans heurts. Masdonati et Zittoun (2012) rappellent que l'entrée dans le monde

du travail entraîne une transformation identitaire comportant son lot de pièges et de risques pour le nouveau venu, notamment celui de ne pas être reconnu et accepté par ses nouveaux collègues. Bentley, Peters, Haslam et Greenaway (2019) précisent, pour leur part, que « l'évolution dans la carrière professorale implique un processus de transition identitaire, que ce soit lors du parcours de formation, au moment de l'obtention d'une promotion ou lors de la transition d'un domaine professionnel vers un autre [...] » (p. 2, traduction libre). Ainsi, chaque transition amène le remaniement de l'identité professionnelle de la personne ; non seulement celle-ci doit-elle faire l'apprentissage de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences, mais elle doit également intégrer les attitudes, les comportements et les valeurs qui caractérisent l'identité ciblée.

Le développement de la nouvelle identité de professeur s'effectue par la régulation de l'identité initiale ou *de départ*, c'est-à-dire celle de doctorant ou de professionnel dans une autre carrière, afin de l'harmoniser avec l'identité souhaitée par la personne ou attendue par le milieu universitaire, soit celle *d'arrivée* (Dubar, 2007). Au cours de ce processus régulateur, les attitudes, comportements et valeurs, qu'ils soient anciens ou nouveaux, s'affrontent et génèrent des tensions. C'est notamment à travers les interactions entre le nouveau professeur et les autres acteurs du milieu (collègues et étudiants, particulièrement) que la transition identitaire s'effectue.

3. Méthodologie

Lors d'entretiens de recherche semi-dirigés, notre équipe a recueilli les témoignages de 24 nouveaux professeurs d'université, soit 14 femmes et 10 hommes, œuvrant dans 4 universités du Québec et de l'Ontario. Au moment de la collecte des données, ces nouveaux professeurs occupaient des postes menant à la permanence depuis un maximum de 5 ans dans une discipline relevant de la vaste famille des sciences humaines et sociales. Tous titulaires d'un doctorat, 17 d'entre eux avaient occupé au moins une fonction professionnelle en dehors du milieu universitaire ou à l'université, 19 avaient eu l'occasion d'enseigner à titre de chargés de cours et 13 avaient occupé les fonctions d'assistants de recherche. Notons, par ailleurs, que 18 des 24 participants avaient obtenu leur poste alors qu'ils avaient entre 30 et 39 ans.

Les participants ont témoigné de leur expérience lors d'un entretien individuel semi-dirigé d'une durée de 60 à 90 minutes. Les *verbatim* des entretiens ont été retranscrits puis intégrés au logiciel *NVivo 10* qui a été utilisé comme outil de traitement des données. Un codage parallèle à l'aveugle a été effectué, en début d'analyse, pour assurer la cohérence des codes et

des catégories provisoirement établis. Les résultats présentés s'inscrivent dans une perspective de co-construction de sens entre les chercheuses et les participants, comme le préconise la recherche interprétative.

4. Résultats

Les données recueillies ont permis de dégager les tensions associées au processus de transition identitaire.

Lors des premières années dans leur nouvelle carrière, les nouveaux professeurs vivent des situations de continuité et de ruptures permettant la construction d'une identité professionnelle correspondant à leurs aspirations. Les participants à notre étude ont ainsi eu à négocier les tensions associées au statut d'apprenti. En effet, pour ceux dont la socialisation au métier a commencé au moment du doctorat, le choc est moindre. Ils ont eu l'occasion de vivre des expériences d'enseignement universitaire, de participer à des colloques ou de publier des écrits savants; ils ont également pris conscience de l'étendue des rôles et des responsabilités attribuées aux fonctions professorales en côtoyant et en observant leur directeur de thèse et les autres professeurs de l'unité universitaire de laquelle ils relèvent. Pour les nouveaux professeurs provenant d'un milieu professionnel non-universitaire, le choc s'avère d'importance quand ils prennent conscience de l'écart entre les perspectives de praticiens qu'ils ont acquises et celles d'académiciens qu'ils doivent s'approprier. Ainsi, certains participants ont qualifié leur transition de brutale, se sentant étrangers à ce nouveau groupe de référence et exprimant avoir ressenti le « syndrome de l'imposteur ». Par exemple, la transition d'une carrière d'intervenant communautaire à celui de professeur en sciences sociales, comme ce fut le cas de deux des participants à la recherche, les a contraint à un repositionnement paradigmatique et identitaire. Il semble dès lors que plus l'ancrage dans la carrière antérieure est fort, pour ces anciens praticiens, plus les tensions qui surviennent au moment de la transition sont significatives.

Des tensions ont également été relevées par les participants ayant dû s'approprier un certain nombre de nouvelles cultures, pour ceux qui ont obtenu un poste dans une université différente de celle où ils ont étudié ou qui sont venus d'un pays autre que le Canada. Pour ceux-là, apprivoiser les codes du milieu universitaire d'accueil (rapports aux collègues et aux étudiants, procédures institutionnelles, attentes de rendement, etc.), les comprendre et se positionner face à ces codes ont constitué autant de défis à la transition identitaire, jusqu'à se questionner à savoir si les valeurs véhiculées par la nouvelle organisation s'harmonisait aux

valeurs adoptées dans l'environnement institutionnel ou professionnel antérieur. Cependant, pour quatre des participants qui ont été embauchés dans l'université où ils ont effectué leurs études, la transition du statut de doctorant à celui de professeur s'est effectuée sans heurts, dans la continuité.

Par ailleurs, la validation de l'identité de professeur par la reconnaissance d'autrui s'est avéré un impératif, pour certains des participants, au succès de leur transition. Se sentir mieux écouté en tant qu'expert dans un colloque, voir son opinion prise en compte lors des assemblées départementales ou sa crédibilité rehaussée face aux étudiants constituent des exemples de validation rapportés par les participants.

5. Conclusion

Le processus de transition identitaire qui intervient lors des premières années d'entrée en fonction des nouveaux professeurs d'université renvoie à la question de la socialisation du doctorant à la complexité de la carrière professorale. Les témoignages que nous avons recueillis mettent en relief la question de la préparation des doctorants et l'importance de mettre en place des dispositifs de formation continue qui leur permettraient d'obtenir les conseils avisés de la part des professeurs expérimentés. Le rôle de directeur d'études doctorales dans la modélisation des « bonnes pratiques » ne fait nul doute, mais est certainement insuffisant. Non seulement les doctorants doivent-ils avoir été initiés, pendant leur parcours, à l'étendue et à la complexité des tâches professorales, mais encore doivent-ils avoir eu des occasions de s'y exercer, d'être accompagnés par un expert lors de leur apprentissage et aussi d'en tirer les réflexions nécessaires au développement de leurs compétences de chercheurs, d'enseignants, de leaders et de communicateurs, pour ne nommer que ces fonctions. La qualité et l'étendue de la socialisation à la carrière professorale du doctorant facilitera la transition de celui-ci vers l'identité de professeur. L'entrée dans un poste de professeur incite à des remaniements identitaires, mais aussi à la redéfinition du plan de carrière, au regard des paramètres sociaux, disciplinaires et institutionnels en place. Afin d'accompagner un tel processus et de soutenir le novice dans son insertion dans son nouvel environnement, le mentorat de la part d'un collègue expérimenté, mais surtout, lui aussi bien préparé à cette mission, constitue une avenue des plus prometteuses.

Références bibliographiques

Bentley, S.V., Peters, K., Haslam, S.A. et Greenaway, K.H. (2019). Construction at

- Work: Multiple Identities Scaffold Professional Identity Development in Academia. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00628>
- Bonneville, L. (2014). Les pressions vécues et décrites par des professeurs d'une université canadienne. *Questions de communication*, 26, 197-218. <http://journals.openedition.org/questionsdecommunication/9293>
- Dubar, C. (2007). Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité. *Revue française des affaires sociales*, 2, 9-25. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2007-2-page-9.htm>
- Dyke, N. (2006). *Devenir professeur d'université au Québec : Une insertion professionnelle laborieuse*. Récupéré de : <http://www.affairesuniversitaires.ca/opinion/a-mon-avis/devenir-professeur-duniversite-au-quebec/>
- Masdonati, J. et Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2(41), 1-21. <https://journals.openedition.org/osp/3776>