

Tremblay, C. (2014). Compte rendu de recherche de A. Raggl et G. Troman, 2008. Turning to teaching: gender and career choice. *British journal of sociology of education*, 29(6), 581-595.

L'étude menée par Raggl et Troman a pour but d'analyser les différentes motivations des gens ayant effectué un changement de carrière au cours de leur vie ainsi que les facteurs qui les ont influencés dans ce processus, plus spécifiquement ceux s'étant redirigés vers le milieu de l'enseignement primaire en Angleterre. Ils étudient de plus la dimension du rôle joué par le genre dans le processus décisionnel de ces adultes afin d'en mesurer l'importance et l'impact. Les auteurs analysent ainsi plus spécifiquement le parcours de 18 adultes, 15 femmes et trois hommes, ayant pris la décision de changer de carrière et de devenir enseignants au primaire.

Les auteurs se servent du cadre théorique de l'interactionnisme symbolique tel que développé par Strauss et plus précisément de son concept de «*turning points*» (1962) afin d'étudier le cheminement des sujets vers la prise de décision menant au changement de carrière. Comme le rappellent les auteurs, Strauss identifie trois sortes de «*turning points*» : ceux induits par la personne elle-même et par ses réactions face aux événements («*self-initiated*»), ceux découlant de changements dans la structure du milieu («*structural*») et finalement ceux résultant d'actions hors du contrôle du sujet («*forced*»). En se basant sur ces différentes catégories, les auteurs tentent de cibler le moment ainsi que les événements ayant mené les sujets à considérer un nouveau choix de carrière. L'interaction entre les individus et leur milieu est donc un élément important de l'analyse de Raggl et Troman.

Une étude ethnographique a donc été menée dans six écoles primaires d'Angleterre dans lesquelles un total de 47 enseignants ont été interviewés relativement à leur parcours professionnel et personnel. De ces 47 enseignants, 18 ont été sélectionnés afin d'approfondir l'étude de leur changement vocationnel et du parcours les y ayant menés. Des discussions ainsi que des observations en classe sont également venues enrichir le contenu des entrevues et ont permis aux auteurs d'obtenir un portrait plus complet de leurs sujets d'étude.

Suite à l'analyse des résultats obtenus, les auteurs ont pu établir trois nouvelles catégories de personnes ayant changé de carrière, en se basant sur celles déjà imaginées par Strauss. La plus

importante, celle dans laquelle se concentre la majorité des répondants, principalement les femmes, est celle des individus ayant changé de carrière suite à leur entrée dans la parentalité («*parent turners*» (Raggl *et al.*, 2008)). En effet, une très grande proportion de femmes s'étant dirigées vers l'enseignement l'ont fait après la naissance de leur enfant. Certaines occupaient auparavant des emplois exigeant peu de formation alors que d'autres avaient des emplois non-traditionnels et requérant un haut niveau de scolarité. Dans les deux cas, l'étude démontre que leur changement de carrière découle de leur volonté d'avoir une carrière plus stable et des horaires plus flexibles correspondant davantage à leur nouveau statut de mère. Les raisons de ce changement étaient donc majoritairement pratiques; l'enseignement semblait être un milieu permettant de conjuguer le travail et la vie de famille plus facilement. Bien que certains hommes ayant participé à l'étude appartiennent également à cette catégorie, les auteurs y constatent une prédominance de femmes s'expliquant, entre autre, par la division traditionnellement genrée des tâches et des rôles, amenant les femmes à s'acquitter par défaut des tâches reliées à l'enfant et à ses soins et, conséquemment, à redéfinir leur rapport et leurs attentes face à leur carrière. Une seconde catégorie identifiée par les auteurs est celle des gens ayant pris la décision, par eux-mêmes et pour eux-mêmes, de changer de carrière («*self-initiated turners*» (Raggl *et al.*, 2008)). Ceux-ci ont pris leur décision en fonction de leurs propres préférences et aspirations. La troisième et dernière catégorie désignée par les auteurs comprend les gens dont le changement de carrière s'est fait par obligation («*displaced turners*» (Raggl *et al.*, 2008)). Pour ceux-ci, un événement hors de leur contrôle est survenu et a forcé leur réorientation vers un autre domaine. En définitive, les auteurs ont pu conclure que pour la majorité de leurs sujets, le changement de carrière s'était plutôt fait en fonction de changements externes dans leur situation ainsi que de nouvelles obligations qu'en fonction de leurs goûts et de leurs réels intérêts.

L'étude réalisée par Raggl et Troman adresse précisément la question du choix professionnel de personnes en emploi. Elle décrit le processus par lequel les gens en emploi vont être amenés à considérer un changement de carrière ainsi que les facteurs déterminants qui les influencent dans cette voie. Les facteurs identifiés par les auteurs sont spécifiques aux gens en emploi puisque les préoccupations et les motivations de ces-derniers sont particulières à leur situation. En effet, les travailleurs qui effectuent un changement de carrière le font surtout en fonction de l'évolution de leur situation personnelle et familiale et des nouveaux besoins qui découlent de celle-ci.