

Master of Arts en enseignement pour le degré secondaire I

Synthèse du Mémoire de Master

Refuser le titulariat au secondaire I : facteurs et causes

Auteur	Loiry Anthony Jeff
Directeur	Runtz-Christan Edmée
Date	15.07.24

Introduction

Les titulaires de classe occupent une place importante dans l'organisation scolaire. Ces enseignants assument plusieurs tâches administratives et organisationnelles (Guillon, 2001). Ils doivent s'occuper de la rentrée scolaire, des réunions, des interactions entre tous les acteurs de l'école et du suivi des élèves. De plus, ils se chargent en partie de l'orientation des élèves. Ces différents rôles ajoutent un travail plus considérable à ces enseignants. En outre, il est important de souligner que cette fonction de titulaire de classe n'est que vaguement référencée et pas définie par la loi scolaire (Grand Conseil du Canton de Fribourg, 2023). Aucun cahier des charges n'est établi. C'est pourquoi nous pouvons trouver des différences entre les établissements scolaires. Toutefois, les récentes études menées ont permis une meilleure compréhension du titulariat grâce à la perception des enseignants vis-à-vis de cette fonction (Fasel, 2021 ; Lucciola, 2023).

Cependant, le refus du titulariat est une thématique très peu explorée. Notre travail de recherche vise donc à identifier les raisons qui conduisent les enseignants à refuser la fonction de titulaire de classe. L'étude s'appuie sur les facteurs de démotivation et d'épuisement professionnel proposés par Hérou et Lantheaume (2008) ainsi que Janot-Bergognat et Rasclé (2008). Elle prolonge l'étude de Ribeiro Da Silva (2023) qui examine les différents facteurs qui amènent les titulaires à abandonner cette fonction, basée sur les travaux de Karsenti et al. (2013). Nous retrouvons plusieurs catégories de facteurs amenant les enseignants à abandonner et par conséquent à refuser le titulariat : les facteurs individuels, les facteurs liés à la fonction et les facteurs liés à l'environnement. Ces différents facteurs

renforcent la démotivation des enseignants à occuper cette fonction. De plus, l'étude menée par Alava (2016) révèle que le titulariat peut être une cause de l'épuisement professionnel des enseignants, ce qui peut d'emblée expliquer le refus de cette fonction.

L'objectif de notre étude est de déterminer les facteurs et les causes amenant les enseignants à refuser la fonction de titulaire de classe au secondaire I. Afin de guider notre travail, nous avons défini quatre questions de recherche : *Comment les titulaires de classe perçoivent cette fonction ? Quelles sont les différences entre la fonction de titulaire et d'enseignant non titulaire ? En quoi le titulariat influence-t-il l'insertion professionnelle ? Quels sont les critères d'un refus de la fonction de titulaire ?* Nous avons également formulé des hypothèses de recherche que nous vérifierons à travers notre étude : *Les tâches assignées aux titulaires de classe peuvent être catégorisées et amener à un refus de la fonction. Les enseignants sont plus susceptibles de refuser la fonction de titulaire de classe pour une préférence à l'enseignement. Le sentiment d'autodétermination est affaibli par la fonction de titulaire de classe. Les enseignants refusent la fonction de titulaire afin de garantir leur bien-être.*

Méthode

Pour notre travail de recherche, nous avons opté pour une démarche qualitative. Cette démarche se concentre sur des événements naturels pour comprendre la réalité perçue par les individus et les phénomènes sociaux (Miles & Huberman, 2003). Elle analyse des éléments linguistiques et visuels, avec des données collectées via des entretiens approfondis (Paillé & Muccheilli, 2012). Dans ce type de démarche, il est important que le chercheur pose un regard subjectif, qu'il ait une volonté d'écoute et qu'il laisse une liberté de parole aux sujets interviewés, tout en interprétant la perception qu'ont les sujets en comprenant leur point de vue et leur ressenti (Strauss & Corbin, 2004).

Pour la collecte des données, nous avons décidé de réaliser des entretiens semi-directifs, puisqu'ils permettent d'accéder à diverses données comme les attitudes, les représentations et les perceptions des sujets (Boutin, 2018). Ce type d'entretien favorise une discussion ouverte. Notre guide d'entretien se base sur les travaux de Ribeiro Da Silva (2023) et Fasel (2021), ainsi que sur les thèmes liés à la maîtrise de classe. De plus, nous retrouvons des questions secondaires qui peuvent être posées selon les spécificités et le discours du sujet.

L'échantillon de notre recherche comprend cinq enseignants d'un cycle d'orientation du canton de Fribourg. Ces enseignants ont comme point commun d'avoir été titulaires. Parmi eux, trois n'étaient plus titulaires lors des entretiens, et deux étaient encore titulaires, mais souhaitaient quitter cette fonction.

Les entretiens ont été enregistrés et retranscrits en préservant au maximum le discours des sujets afin de ne pas rendre notre interprétation subjective. Concernant l'analyse des données, nous l'avons réalisée grâce à un codage des informations transmises, par les sujets, mis en corrélation avec les idées définies dans notre cadre théorique. Afin de lier les différentes thématiques établies et le discours des sujets, nous avons utilisé un logiciel en ligne.

Résultats

Nos résultats sont présentés dans huit catégories qui nous permettent d'expliquer le refus de la fonction de titulaire de classe : l'insertion professionnelle, les soutiens reçus, l'autodétermination, les facteurs de refus individuels, les facteurs de refus liés à la fonction, les facteurs de refus liés à l'environnement, l'épuisement professionnel et la situation en tant que non-titulaire. Les résultats sont synthétisés dans des tableaux, dans lesquels chaque sous-catégorie a été comptabilisée et illustrée par des exemples tirés des témoignages des participants.

Nous constatons dans le discours des enseignants interrogés que leur perception du rôle de titulaire de classe varie et tend à être négative. Les principales raisons incluent l'importante charge de travail et le stress additionnel liés à la fonction. La maîtrise de classe est perçue comme épuisante et démotivante à cause des nombreuses tâches administratives (Hélou & Lantheaume, 2008). De plus, les attentes élevées et le suivi des élèves à besoins particuliers accentuent la pression mise sur les titulaires (Galand & Gillet, 2011). Les enseignants ressentent un manque de reconnaissance et de soutien. Certains expriment une dévalorisation malgré leur engagement. Cette absence de reconnaissance peut amener à une réduction de l'engagement professionnel.

En outre, le manque de formation spécifique au rôle de titulaire est un élément souligné par les participants. Les enseignants se sentent souvent démunis, devant apprendre sur le tas. Le soutien de la direction et des collègues est essentiel pour mieux assumer cette fonction. Le titulariat peut favoriser l'intégration des enseignants dans leur établissement, améliorant leur bien-être et leur motivation (Galand & Gillet, 2011).

Parmi les facteurs individuels influençant la décision de refuser le titulariat, nous retrouvons la surcharge de travail et les responsabilités supplémentaires, qui impactent négativement le bien-être, et provoquent une fatigue et du stress. La démotivation est accentuée par le manque de reconnaissance et la pression des attentes des divers partenaires (Hélou & Lantheaume, 2008). L'âge des enseignants est aussi un facteur de refus. Les enseignants plus âgés se souhaitent plus gérer la charge de travail et le stress associés au titulariat (Galand & Gillet, 2011).

Concernant les facteurs liés à la fonction, la surcharge de travail est un élément qui revient fréquemment. Les titulaires doivent gérer de nombreuses tâches administratives, ce qui crée un environnement stressant (Ribeiro Da Silva, 2023). De plus, l'unique heure de décharge consacrée aux titulaires est considérée comme insuffisante, puisque très souvent les titulaires passent bien plus de temps pour accomplir toutes leurs tâches administratives, ce qui peut contribuer à leur démotivation (Crosnier et al., 2008).

Les facteurs liés à l'environnement se concentrent sur les relations difficiles avec les parents, les élèves, la direction et les collègues qui peuvent amener les enseignants à refuser la fonction. Nos résultats ont montré que le manque de reconnaissance et de soutien, de la part des parents et de la direction, affecte la motivation et le sentiment de compétence des enseignants (Deci & Ryan, 2008). De plus, les problèmes disciplinaires avec les élèves peuvent accentuer ce sentiment. La relation avec la direction, lorsqu'elle est perçue comme injuste ou insuffisamment soutenante, peut également inciter les enseignants à refuser le titulariat.

Finalement, l'épuisement professionnel, souligné par les participants, peut expliquer leur refus du titulariat afin de préserver leur bien-être. Les enseignants rapportent souffrir d'une fatigue physique et mentale due à l'accumulation des tâches et des responsabilités. Le stress, lié aux comportements perturbateurs des élèves, réduit la satisfaction professionnelle des enseignants et peut les conduire à un burn-out (Genoud et al., 2009). De plus, la détérioration des relations pédagogiques accentue le sentiment d'isolement et d'incompétence des enseignants (Salembier-Trichard, 2019). Ces éléments

confirment que la fonction de titulaire affecte négativement le bien-être des enseignants, renforçant leur décision de refuser ce rôle afin d'éviter l'épuisement professionnel.

Conclusion

Les résultats obtenus dans notre étude permettent de considérer la surcharge de travail comme étant la principale raison de refus de la maîtrise de classe. Cette fonction qui inclut des tâches administratives considérées comme chronophages telles que les réunions, le suivi des élèves et la coordination avec les collègues, souvent au-delà de l'heure de décharge hebdomadaire, est jugée comme épuisante. Les enseignants préfèrent se concentrer sur l'enseignement plutôt que sur ces tâches administratives.

Le bien-être des enseignants est également impacté par le stress lié à la gestion de la classe et le manque de soutien des différents acteurs de l'école. L'épuisement professionnel est un facteur déterminant, les enseignants décrivant une fatigue émotionnelle, mentale et physique due à la surcharge de travail et au stress.

Afin d'améliorer les conditions des titulaires, il serait important de définir un cahier des charges clair de la fonction, de fournir une formation adéquate et d'assurer un soutien continu de la direction. Une révision de l'heure de décharge est également recommandée pour mieux refléter la charge de travail des titulaires. Dans ce sens, nous suggérons également de mener une étude sur la perception du titulariat. Quels changements dans les conditions de travail, la formation, ou le soutien institutionnel seraient nécessaires pour rendre le titulariat plus attractif ? Une étude sur l'impact du soutien de l'établissement pour la poursuite ou non du titulariat pourrait également être menée. Quel est le rôle du soutien de la direction et des collègues sur la décision de continuer ou d'abandonner le titulariat ? Finalement, une étude traitant de l'épuisement professionnel des titulaires de classe serait envisageable. Quels éléments de prévention peuvent être mis en place par les institutions scolaires afin de diminuer les risques d'épuisement professionnel chez les titulaires ? Ces différentes questions pourraient amener des compléments à cette étude et amener des pistes afin de rendre cette fonction plus attractive et soutenable.

Bibliographie

- Alava, S. (2016). L'enseignant face à la difficulté de la classe : Capacité à agir et décrochage enseignant. *Questions vives*, 25, 92-111. <https://doi.org/10.4000/questionsvives.1942>
- Boutin, G. (2018). *L'entretien de recherche qualitatif*. Presses de l'Université du Québec
- Crosnier, E., Décuré, N., Peyre, C., & Seus-Walker, K. (2008). Motivées, motivés ou La motivation des enseignant(e)s. *Les Langues Modernes*. <https://shs.hal.science/halshs-02151967/>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. *Psychologie canadienne*, 49(1), 24–34. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.24>
- Galand, B., & Gillet, M.-P. (2011). Le rôle du comportement de la direction dans l'engagement professionnel des enseignants. *Les Cahiers De Recherche Du Girsef*, (26), 1-22 <https://ojs.uclouvain.be/index.php/cahiersgirsef/article/view/21883>
- Genoud, P.A., Brodard, F., & Reicherts, M. (2009). Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 59(1), 37-45. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2007.03.001>
- Grand conseil du Canton de Fribourg. (2023). *Règlement fribourgeois du 14 mars 2016 relatif au personnel enseignant de la Direction de la formation et des affaires culturelles* (RPEns/FR ; RSF 415.0.11 ; état le 1er février 2022). BDLF. https://bdlf.fr.ch/app/fr/texts_of_law/415.0.11
- Guillon, C. (2001). *Le professeur principal : rôle et missions*. Hachette Éducation.
- Hélou, C., & Lantheaume, F. (2008). Les difficultés au travail des enseignants. *Recherche et Formation*, 57, 65-78. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.833>
- Fasel, C. (2021). *L'image des enseignants réguliers de la fonction de titulaire de classe dans les CO fribourgeois* [Mémoire de Master en enseignement pour le secondaire I, Université de Fribourg].
- Janot-Bergugnat, L., & Rasclé, N. (2008). *Le stress des enseignants*. Paris, Armand Colin.
- Karsenti, T., Collin, S., & Dumouchel, G. (2013). Le décrochage enseignant : état des connaissances. *International Review of Education*, 59(5), 549-568. <https://doi.org/10.1007/s11159-013-9367-z>
- Lucciola, C. (2023). *Perception des enseignants de 9H de leur rôle de titulaire en fonction du type de classe confié* [Mémoire de Master en enseignement pour le secondaire I, Université de Fribourg].
- Miles, M., & Hubermann, M. (2003). *Analyse des données qualitatives* (2e éd.). De Boeck.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). Chapitre 3 – L'être essentiel de l'analyse qualitative. In P. Paillé & A. Mucchielli (Eds.), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (pp.73-102). Paris : Armand Colin. <https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200624019-page-73.htm>
- Ribeiro Da Silva, N. (2023). *Les facteurs d'abandon de la fonction de titulaire de classe* [Mémoire de Master en enseignement pour le secondaire I, Université de Fribourg].
- Salembier-Trichard, A. (2019). Épuisement professionnel, burn out. *L'information psychiatrique*, 95(5), 311-315. <https://www.cairn.info/revue-l-information-psychiatrique-2019-5-page-311.htm>
- Strauss, A., & Corbin, J. (2004). *Les fondements de la recherche qualitative : techniques et procédures de développement de la théorie enracinée*. Academic Press / Saint-Paul.