

Master of Arts en enseignement pour le degré secondaire I

*Synthèse du Mémoire de Master*

# Être titulaire de classe : un bonheur ! Oui, mais pourquoi ?

Auteur	<b>Yerly Marion</b>
Directeur	Runtz-Christan Edmée
Date	Février 2024

---

## Introduction

Au sein de l'enseignement obligatoire du secondaire, les enseignants ont la possibilité de porter une casquette supplémentaire : celle de titulaire de classe. Ils peuvent choisir d'être responsables d'une classe au sein de l'institution éducative. Dès lors, leurs buts complémentaires sont d'assurer le lien entre l'établissement et les élèves, ainsi que celui entre l'établissement et les parents, de s'occuper de l'orientation des élèves, d'animer l'équipe pédagogique et d'assumer un bon nombre d'autres rôles (Guillon, 2001). La littérature explicite partiellement cette fonction, cependant, en Suisse romande, nous ne disposons pas de cahier des charges officiel. Toutefois, un bon nombre de mémoires publiés au sein de l'université de Fribourg nous proposent une description des fonctions du titulaire (Da Costa Santos, 2022 ; Rumo 2019).

Il est alors aisé de comprendre que cette activité est vitale pour le système éducatif fribourgeois. Par conséquent, l'engagement des enseignants titulaires est garant du fonctionnement de l'école. Broch (2003) nous rapporte que la postulation des professionnels enseignants titulaires se fait au travers d'une feuille de souhait et que l'engagement des individus devrait répondre à un critère de volontariat.

Ceci implique qu'il est donc possible de refuser ces responsabilités. Il est important de comprendre pourquoi les institutions scolaires essuient des refus puisqu'un déficit de volontaires serait fâcheux. Ce constat constitue le point de départ de notre recherche.

Un refus de s'engager ou un abandon de cette responsabilité spécifique est certes régi par les théories du roulement du personnel, communément appelé « turnover » (Steel & Lounsbury, 2009), mais sans doute que d'autres éléments doivent être pris en considération. Plusieurs auteurs font intervenir les mêmes causes afin d'expliquer ce phénomène. Nous retenons le plus souvent énoncé : celui de la satisfaction professionnelle. Est-ce que les titulaires ne seraient pas satisfaits de leur travail ? Quelle importance accordent-ils aux différents critères de satisfaction ? S'accordent-ils sur les sources de satisfaction de cette fonction ?

## **Méthode**

Notre travail de recherche se veut d'étudier les domaines de satisfaction dans la fonction de titulaire de classe fribourgeoise selon le point de vue de titulaires actuellement en fonction. Inscrire cette recherche dans une démarche qualitative nous permet d'étudier « l'ambivalence de la plupart des réalités sociales » (Alami et al., 2019, p.17), dont celles du titulariat. En effet, Paillé et Mucchielli (2012) relèvent que cette approche permet de se concentrer sur les perceptions des principaux sujets grâce à l'exploitation de données subjectives.

Nous avons décidé d'utiliser la modalité de l'entretien semi-directif, encadré par un guide d'entretien. La flexibilité et la liberté offerte par cette méthode nous ont conquis afin de recueillir des informations plus variées et complexes à partir d'un nombre restreint de professionnels. L'échantillonnage comprend cinq titulaires de classe d'un établissement scolaire fribourgeois. Ces entrevues ont pour objectifs de mettre en lumière une description approfondie de la réalité vécue par les titulaires fribourgeois.

## **Résultats**

Les thèmes abordés par les résultats comprennent les rôles engendrant une satisfaction chez les enseignants titulaires, la satisfaction en fonction de divers facteurs et une analyse approfondie des éléments d'insatisfaction spontanément soulevés par les participants.

Les résultats révèlent que les relations personnelles avec les élèves, le rôle de référence auprès des parents, et auprès des intervenants, sont unanimement classés comme sources majeures de satisfaction. La sphère affective du métier prédomine, suggérant que les enseignants accordent une priorité marquée à cette dimension par rapport aux aspects cognitif et conatif. Les enseignants

expriment également une ambivalence envers la formation générale, suggérant une polarité marquée dans la perception de cette dimension.

Concernant les facteurs de satisfaction, les facteurs intrinsèques jouent un rôle prédominant dans la satisfaction des titulaires de classe, soulignant l'importance des aspects liés à la nature du travail enseignant. Les facteurs intrinsèques tels que les relations, la signification des tâches, l'autonomie, le feedback et la variété des tâches dominent les sources de satisfaction. Par contre, les facteurs extrinsèques, comme les conditions de travail, l'attitude de la hiérarchie, les caractéristiques personnelles, la rémunération et la stabilité de l'emploi, présentent une plus grande disparité.

Ensuite, les résultats démontrent trois aspects d'insatisfaction qui sont relevés spontanément par les titulaires dans leur discours. Nous identifions : la gestion administrative, la charge de travail et les défis liés à la gestion des élèves comme sources d'insatisfaction. Nous soulignons notamment que la charge administrative est perçue comme chronophage, détournant l'attention initialement prévue pour les interactions directes avec les élèves selon les titulaires.

Finalement, bien que les relations dominent, une diversité importante dans les expériences, perceptions et conceptions individuelles est mise en lumière, soulignant la complexité et la subjectivité de la satisfaction professionnelle des titulaires de classe. Ainsi, nous avons pu montrer la complexité de la satisfaction professionnelle dans le contexte de l'enseignement et invalider notre hypothèse d'une unanimité concernant un éventuel classement de ces points de satisfaction.

## **Conclusion**

La synthèse des résultats nous montre une part d'individualité dans les expériences de nos titulaires de classe. Celle-ci découle de l'autonomie admise, mais aussi des caractéristiques personnelles de chacun. Toutefois, l'impact significatif des relations sur la satisfaction des titulaires de classe est un aspect que nous retrouvons tout au long de nos analyses. Par conséquent, nous admettons tout comme Maroy (2002) que « C'est donc moins la "condition matérielle" qu'il faut considérer pour comprendre le degré de satisfaction de l'enseignant que l'état de ses relations sociales. » (p.163).

Ce mémoire s'est concentré sur les raisons pour lesquelles la fonction plaît, mais il serait intéressant de rechercher à qui plaît cette fonction. Est-ce qu'il y a un profil type de personnes qui souhaitent être professeurs de classe ? Une autre piste suggérée en lien avec la perception de satisfaction pour le tituliariat tendrait à considérer la perception des enseignants réguliers. En effet, nous avons obtenu des raisons pour lesquelles les titulaires aiment exercer, mais il serait intéressant d'obtenir l'avis des personnes qui refusent de s'y engager.

## Bibliographie

- Alami, S., Desjeux, D. & Garabuau-Moussaoui, I. (2019). L'approche qualitative. In Sophie Alami (Ed.), *Les méthodes qualitatives* (pp. 9-32). Presses Universitaires de France.
- Broch, M.-H. (2003). *Professeur principal. Exercer au quotidien*. Chronique Sociale.
- Da Costa Santos, K. (2022). *Similitudes et différences entre les titulaires de classe de 11ème année PG et de 11ème année EB dans un cycle d'orientation fribourgeois*. [Mémoire de Master en enseignement pour le degré secondaire 1, Université de Fribourg].
- Guillon, C. (2001). *Le professeur principal : Rôle et missions (Ressources formation)*. Hachette Éducation
- Maroy, C. (2002). *L'enseignement secondaire et ses enseignants. Une enquête dans le réseau d'enseignement libre subventionné en Communauté française de Belgique*. Boeck/Larcier.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Rumo, M. (2019). *Quel est l'effet de la fonction de titulaire de classe sur l'insertion professionnelle des primo-enseignants dans les CO fribourgeois ?* [Mémoire de Master en enseignement pour le degré secondaire 1, Université de Fribourg].
- Steel, R.P. & Lounsbury, J.W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 19(4), 271-282, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.0>