

# Sommaire

REMERCIEMENTS .....	I
AVANT-PROPOS.....	II
LISTE DES FIGURES .....	III
LISTE DES TABLEAUX .....	III
LISTE DES ANNEXES.....	III
INTRODUCTION .....	1
<b>CHAPITRE 1. PROBLEMATIQUE.....</b>	<b>2</b>
1.1 DEFINITION ET IMPORTANCE DE L'OBJET DE RECHERCHE .....	2
1.1.1 <i>Raison d'être de l'étude</i> .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
1.1.2 <i>Présentation du problème</i> .....	2
1.1.3 <i>Intérêt de l'objet de recherche</i> .....	5
1.2 ETAT DE LA QUESTION.....	11
1.2.1 <i>Evolution de la profession</i> .....	11
1.2.2 <i>Concepts concernant le travail invisible</i> .....	12
1.2.3 <i>Concepts concernant la perception de la profession</i> .....	13
1.2.4 <i>Controverses et ressemblances entre études et point de vue personnel</i> .....	16
1.3 QUESTION DE RECHERCHE ET OBJECTIFS OU HYPOTHESES DE RECHERCHE .....	17
1.3.1 <i>Identification de la question de recherche</i> .....	17
1.3.2 <i>Hypothèses de recherche</i> .....	18
<b>CHAPITRE 2. METHODOLOGIE .....</b>	<b>20</b>
2.1 FONDEMENTS METHODOLOGIQUES .....	20
2.1.1 <i>Recherche qualitative</i> .....	20
2.1.2 <i>Démarche compréhensive</i> .....	21
2.1.3 <i>Approche inductive</i> .....	21
2.1.4 <i>Objectif à visée heuristique</i> .....	22
2.1.5 <i>Enjeux pragmatique et ontogénique</i> .....	22
2.2 NATURE DU CORPUS .....	23
2.2.1 <i>Récolte des données</i> .....	23
2.2.2 <i>Procédure et protocole de recherche</i> .....	24
2.2.3 <i>Echantillonnage</i> .....	25
2.3 METHODES ET/OU TECHNIQUES D'ANALYSE DES DONNEES .....	26
2.3.1 <i>Transcription et traitement des données</i> .....	26
2.3.2 <i>Méthodes et analyse</i> .....	27

<b>CHAPITRE 3. ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS .....</b>	<b>28</b>
3.1 PERCEPTION DU TRAVAIL INVISIBLE .....	28
3.1.1 <i>Analyse du journal des tâches en dehors de l'horaire scolaire</i> .....	29
3.2 ORGANISATION ET GESTION DU TRAVAIL INVISIBLE .....	32
3.2.1 <i>Investissement personnel et organisation</i> .....	32
3.2.2 <i>Expérience professionnelle</i> .....	34
3.2.3 <i>Gestion du travail invisible</i> .....	37
3.3 VISION DE LA SOCIETE SUR LE METIER D'ENSEIGNANT .....	38
3.3.1 <i>La vision de la société et ses clichés</i> .....	38
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>41</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>44</b>
<b>WEBOGRAPHIE .....</b>	<b>46</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>I</b>
ANNEXE 1 : TEXTE DE DEMANDE ENVOYE PAR COURRIEL .....	I
ANNEXE 2 : JOURNAL DES TACHES EFFECTUEES EN DEHORS DE L'HORAIRE SCOLAIRE.....	II
ANNEXE 3 : EXTRAITS D'UNE JOURNEE DE TACHES EFFECTUEES EN DEHORS DE L'HORAIRE SCOLAIRE .....	IV
ANNEXE 4 : CONTRAT DE RECHERCHE .....	VII
ANNEXE 5 : GUIDE D'ENTRETIEN.....	VIII

## Introduction

Comme j'ai pu le constater tout au long de ma pratique professionnelle, les classes sont de plus en plus hétérogènes avec le mélange de cultures et de langues. De plus, l'élève participe de manière active à son apprentissage. Chaque élève à son propre moule et ce sont aux enseignants de prendre en compte les besoins spécifiques du groupe classe et de chaque élève. Ceci est donc une masse de travail conséquente qui s'ajoute aux autres tâches que demande l'enseignement.

Avant d'entrer pour la première fois dans une classe, je me suis dit que, le moment venu, je saurais si je suis faite pour ce métier ou non. Cette expérience est unique, mais « elle a valeur de confirmation et de justification ». En effet, cette « expérience identitaire » n'est pas de l'ordre du « savoir théorique ou pratique mais du vécu et où se mêlent des aspects personnels et professionnels » (Tardif & Lessard, 1999, p. 40). En poursuivant ma formation, je me suis rendu compte que le simple fait de « sentir que j'étais faite pour ce métier » ne suffirait pas à faire de moi une future « bonne » enseignante. Le travail invisible fait partie du métier d'enseignant et aucun professionnel dans ce domaine ne peut y échapper.

Selon Lantheaume et Hérou (2008), le travail d'enseignant au quotidien est composé de différentes parties (contraint, libre...) et l'importance de l'engagement demandé dans le travail contraint et la part importante du travail libre obligent à faire en sorte de concilier la vie professionnelle et privée sans ressentir de frustration par « manque de temps ». Il est important pour moi de savoir comment les enseignants vivent l'exercice quotidien de leur pratique et comment ils le gèrent. Beaucoup d'auteurs tels que Lantheaume & Hérou insistent sur le fait que « la multiplication et la diversification des tâches dévolues aux enseignants créent le sentiment d'être débordé(e) ou de ne pouvoir suivre le rythme » (2008, p. 62). Il s'agit-là de gérer ces tâches en ne montrant aucune défaillance. Le problème est que certains enseignants qui se sentent démunis surchargés peuvent présenter des risques de souffrance et certains peuvent même, si cela ne se résorbe pas, quitter définitivement leur travail afin de ne pas y laisser leur santé. Pour faire face à ces aspects négatifs de la profession, il est possible d'obtenir de l'aide notamment grâce au développement professionnel des enseignants.

Cependant, selon Tardif et Lessard (1999), le métier d'enseignant est composé d'activités désignées comme agréables comme la dispensation des cours, plus particulièrement l'enseignement d'une matière ou d'une partie de matière ainsi que la conception et la préparation d'activités. Il en va donc que le métier d'enseignant est composé de tâches plus ou moins agréables mais qui font toutes partie intégrante du métier.

# Chapitre 1. Problématique

## 1.1 Définition et importance de l'objet de recherche

### 1.1.1 Présentation du problème

La diversité des tâches imperceptibles qui incombent au métier d'enseignant augmente et peut être considérée comme une difficulté. Pour certains auteurs comme Lantheaume & Hérou : « Un grand silence entoure les difficultés du travail réel. [...] Celles-ci ne trouvent guère de lieux, de canaux, pour s'exprimer et sont même volontiers jugées illégitimes. Or, parler des difficultés, c'est parler du travail, le rendre visible » (2008, p. 50). Aussi, comme l'expliquent Baunay, Cahouet, Grosse, Olivier et Rallet (2010), il existe plusieurs types de difficultés dans le travail enseignant dont l'emprise du travail, l'élargissement des tâches ainsi que l'impossibilité de bien faire son travail. Cette multiplication et diversification des tâches peut amener bien plus que des difficultés chez les enseignants. Comme le relèvent encore Lantheaume & Hérou (2008, p. 62) :

L'usure produite par cet enchevêtrement de tâches et la conscience d'une performance relative dans chacune d'elles leur donnent l'impression de mal travailler, de ne pas consacrer leur activité aux tâches pour lesquelles ils s'estiment compétents. Comme si, au lieu de faire très bien une tâche – enseigner –, ils étaient obligés de faire moyennement beaucoup de tâches demandées par l'institution.

Par conséquent, lorsqu'il est impossible de faire du « bon travail », car entravé par son organisation, cela peut avoir comme conséquence une grande souffrance. Cette dernière peut provenir du stress que l'on rencontre dans de nombreuses sphères de la société, notamment dans celui du travail.

Outre le stress de la profession, les enseignants souffrent significativement plus d'autres maux comme des insomnies, des migraines, des affections respiratoires ou encore des problèmes dermatologiques (Janot-Bergugnat et Rasclé, 2008). En plus de ces affections spécifiques au métier d'enseignant s'accumulant à la préparation des leçons et des épreuves, des corrections, des séances des maîtres ou de parents ainsi que les tâches administratives, il y a cette autre partie qui consiste à prendre en charge des élèves à besoins particuliers et des jeunes migrants, comme j'ai pu le constater lors de mes stages.

Le site RFJ (2017) relate que « la formation des Hautes écoles pédagogiques n'est plus adaptée aux nouvelles réalités, selon la chambre des HEP de Swissuniversities qui propose la création d'un Master ».

Par conséquent, je perçois que les enseignants du primaire du canton du Jura ont de nouveaux défis à relever et qu'ils ne sont peut-être pas tout à fait aptes à surmonter toutes les tâches. Afin de les gérer au mieux, il conviendrait pour l'instant de se former grâce aux formations continues, aux lectures d'articles, de revues ou encore d'ouvrages.

Selon Janot-Bergugnat & Rasclé, « les enseignants sont confrontés à des injonctions contradictoires : on dévalorise leur rôle et en même temps on leur en demande toujours plus » (2008, p. 14). La société actuelle a de plus en plus d'attentes et d'exigences envers les enseignants des deux premiers cycles et cela viendrait à se demander s'ils sont capables de les prendre en charge sans pour autant en ruiner leur santé.

Janot-Bergugnat & Rasclé (2008) montrent que l'étude de Viviane Kovess de la Fondation recherche MGEN (2001) a fait apparaître que la santé des enseignants est de plus en plus affectée par l'exercice de leur travail. La dépression peut en découler principalement chez les femmes enseignantes et peut même prendre la forme d'un épuisement professionnel que l'on appelle « burn-out ». Selon un article du 20 Minutes, le président du Syndicat des enseignants romands (SER) soutient que certains enseignants assumant toutes les tâches que demande la profession risquent le burn-out s'ils ne se soignent pas.

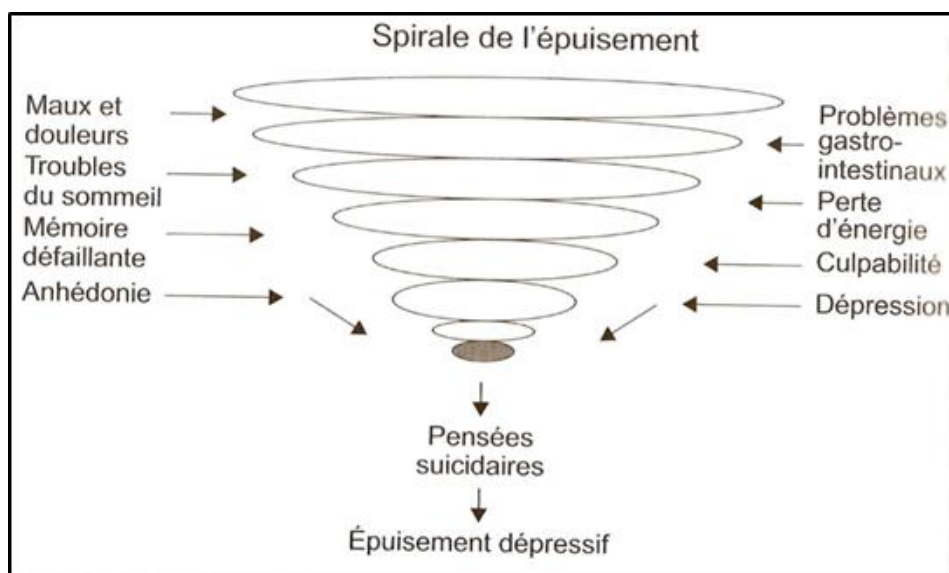


Figure 1 : Spirale de l'épuisement (Janot-Bergugnat & Rasclé, 2008, p. 32)

L'épuisement professionnel dépressif décrit à la figure 1 provient aussi de la culpabilité que l'on retrouve fréquemment chez les enseignants. En effet, les auteurs Janot-Bergugnat et Rascle (2008) pensent que les enseignants n'osent trop se plaindre de leurs conditions de travail, de la pénibilité et la difficulté d'enseigner, par peur de se sentir encore plus coupables devant les propos plus ou moins justifiés de notre société. Une des suspensions qui revient fréquemment à l'égard des enseignants est le sujet des vacances qui est montré du doigt. Cela renforce le sentiment de culpabilité, car les enseignants sont généralement décriés pour leurs horaires légers.

Un autre sujet de discorde est la non-perception de la charge de travail que demande l'enseignement par les personnes ne travaillant pas dans ce domaine. Les auteurs cités ci-dessus relèvent une liste de stressseurs professionnels, qui diffèrent et dépendent de l'investissement de l'enseignant, de l'établissement dans lequel il exerce, de la discipline enseignée et du profil pédagogique (2008) :

➤ **La quantité de travail**

Pour certains, elle est plus pesante alors que pour d'autres, cela ne sera pas le cas et l'on retrouvera plutôt chez eux la complexité du travail comme facteur de stress.

➤ **L'accumulation des contraintes routinières**

Répondre, écouter, se déplacer, écrire, maintenir l'ordre, gérer la dynamique d'un groupe classe... Toutes ces contraintes amènent un stress chez certains enseignants.

➤ **Les nouvelles demandes institutionnelles**

Les enseignants sont toujours plus sollicités par des tâches multiples : l'intégration du handicap, l'accompagnement des élèves en difficulté, l'enseignement des langues, la gestion de la violence à l'école, l'évaluation personnalisée et différenciée d'un élève ou du groupe classe. Cette surcharge de travail est une des causes de culpabilité.

➤ **La charge émotionnelle**

Cette charge est accentuée lors de conflits entre collègues, avec les parents ou avec les élèves. Il arrive que la détresse d'un élève provoque des émotions qu'il ne faut pas montrer en tant que personne de référence.

En revenant en Suisse, la radio jurassienne RFJ ajoute que (2017) :

Pour certains enseignants jurassiens, l'école est devenue un vrai calvaire. Selon une étude publiée au début du mois d'août par le Syndicat des enseignants romands, le burn-out guette plus de 41% des professionnels du canton.

M. Fred-Henri Schnegg, chef du Service de l'enseignement du canton du Jura, a pris connaissance de ces chiffres et estime « qu'il ne faut pas minimiser ce phénomène et qu'il faut désormais en chercher les causes pour pouvoir agir ». Aussi, M. Schnegg envisage une recherche de solutions avec le SEN (Service de l'enseignement) notamment en allégeant la charge administrative des enseignants ainsi qu'en renforçant le soutien qu'apportent les conseillers pédagogiques.

La santé des enseignants se détériore, ce qui met en péril la qualité de leur travail. Tous ces marqueurs de stress professionnels rendent les enseignants plus vulnérables et peuvent, à plus long terme, présenter des risques de burn-out. Cependant, des solutions existent afin de diminuer cette tendance à la fatigue professionnelle chez les enseignants.

### **1.1.2 Intérêt de l'objet de recherche**

Lantheaume & Hérou (2008) attestent que le nombre d'enseignants « en difficulté » provient, en partie, d'un durcissement des conditions d'enseignement dès 1980. Il est plus difficile de parvenir à intéresser les élèves, à gérer la classe et à entretenir des relations sereines avec les parents et la hiérarchie. Aussi, la montée des exigences à l'égard des enseignants se fait de plus en plus dominante avec pour objectif une grande efficacité qui se doit d'être visible. Cette pression du résultat est donc sensible et contribue à rajouter des difficultés supplémentaires (p. 33).

Comme dit précédemment, les enseignants subissent la pénibilité du travail ou encore la surcharge de travail qui peuvent, sur du long terme, amener à un épuisement professionnel. Mais alors, comment les enseignants encore sur le terrain vivent-ils leur travail au quotidien ? Si cela est « si pénible », pourquoi retrouvons-nous des enseignants chaque jour dans les écoles primaires du canton du Jura ?

Tableau 1 : Temps de travail des enseignantes et des enseignants (Landry, 2006)

	<b>SEMAINES D'ENSEIGNEMENT PAR ANNÉE</b>	<b>PÉRIODES D'ENSEIGNEMENT PAR SEMAINE</b>	<b>DURÉE D'UNE PÉRIODE D'ENSEIGNEMENT</b>
<b>BERNE</b>	38	29	45 min
<b>FRIBOURG</b>	38	28	50 min
<b>GENEVE</b>	38.5	28	45 à 50 min
<b>JURA</b>	39	28	45 min
<b>NEUCHATEL</b>	39	29	45 min
<b>TESSIN</b>	36.5	32	45 min
<b>VALAIS</b>	38	27	60 min
<b>VAUD</b>	38	28	45 min

Tableau 1' : Temps de travail des enseignantes et des enseignants (Landry, 2006)<sup>2</sup>

	<b>HEURES D'ENSEIGNEMENT PAR SEMAINE</b>	<b>HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE EN PLUS DE L'ENSEIGNEMENT :</b> - Présence en dehors des cours - Préparation des leçons, des examens - Corrections des travaux d'élèves - Travaux administratifs - Participation à des séances - Contact avec les parents d'élèves	<b>TEMPS TOTAL DE TRAVAIL PAR SEMAINE</b>
<b>BERNE</b>	21h75	22h85	42h00
<b>FRIBOURG</b>	23h20	20h05	42h00
<b>GENEVE</b>	24h00	16h00	40h00
<b>JURA</b>	21h00	non déterminées	x
<b>NEUCHATEL</b>	21h45	non déterminées	x
<b>TESSIN</b>	24h00	non déterminées	x
<b>VALAIS</b>	27h00	non déterminées	x
<b>VAUD</b>	21h00	non déterminées	x

<sup>2</sup> Suite du tableau 1



Une étude de l'Institut de recherche et de documentation pédagogique (IRDP) préparée par Landry (2006), répertorie le temps de travail des enseignants en éducation primaire au sein des cantons suisses pour un poste à plein temps, sous forme de tableau comparatif qui précède (cf. Tableaux 1 et 1').

J'ai choisi de me focaliser sur l'enseignement primaire en Suisse romande et Tessin. Globalement, les enseignants ont le même temps d'enseignement dans leur classe (une leçon est équivalent à 45-50 minutes), sauf pour le canton du Valais (60 minutes). Cependant, ce qui est intéressant de constater est le temps passé à enseigner par semaine :

Le canton du Valais prend la première place avec 27h00, suivi des cantons de Genève et du Tessin (24h00), Fribourg (23h20), Berne (21h75), Neuchâtel (21h45) et enfin les cantons du Jura et de Vaud avec 21h00.

S'ajoutent à cela les heures de travail par semaine contenant la préparation des leçons, la présence en dehors des cours, les corrections des travaux d'élèves, les travaux administratifs, etc. qui varient entre 16h00 et 22h85 pour les cantons de Berne, Fribourg et Genève. Pour les cantons restants, les heures sont indéterminées.

Les heures totales de travail des cantons du Jura, de Neuchâtel, du Tessin, du Valais et de Vaud sont non déterminées, ce qui signifie que les enseignants doivent s'autogérer et savoir combien de temps ils doivent travailler en dehors du temps scolaire. Les autres cantons mentionnent que pour un enseignant avec un emploi à temps complet, le temps annuel de travail global équivaut à 1'940 heures, ce qui correspond à un total entre 40 et 42 heures par semaine qui comprennent le temps d'enseignement officiel (les leçons et les tâches obligatoires) ainsi que les tâches hors de la classe (préparations, corrections, etc.).

Une autre étude effectuée pour l'Alliance des professeurs de Montréal présente les éléments des tâches qui incombent au personnel enseignant. Pour en citer les principales dans l'ordre décroissant de pourcentage, il y a bien sûr l'enseignement (98,9 %), la surveillance (85,4 %), le temps de disponibilité à l'école (51,9 %), l'organisation d'activités parascolaires (38,9 %) et la supervision des stagiaires en enseignement (15,9 %) (Tardif & Lessard, 1999, p. 129). La même enquête du Conseil supérieur de l'éducation a fait état des activités considérées comme les plus agréables et les plus désagréables chez les enseignants.

Tableau 2 : *Activité la plus agréable et la plus désagréable (Tardif & Lessard, 1999, p. 130)*

	Primaire (N = 377) %	Secondaire (N = 381) %
<b>Activité la plus agréable</b>		
Contact avec les élèves	32,9	27,8
Dispensation des cours	23,6	41,7
Enseignement d'une matière ou d'une partie de matière en particulier	19,4	4,5
Certaines activités avec certains élèves	10,6	11,3
Supervision et encadrement individuels d'élèves	—	—
Conception et préparation d'activités pédagogiques	3,2	2,9
Animation d'activités parascolaires	4,8	4,5
Toutes	0,8	0,0
Autres	4,8	7,4
<b>Activité la plus désagréable</b>		
Surveillance	37,1	33,9
Règlement de conflits — Discipline	12,7	29,1
Évaluation	11,4	5,8
Tâches administratives	6,9	10,0
Participation à des réunions	4,8	4,2
Enseignement d'une matière ou d'une partie de matière en particulier	11,2	1,8
Encadrement d'élèves — Récupération	0,8	1,0
Aucune	2,7	2,6
Autres	12,5	11,6

Ici, les enseignants considèrent que les activités les plus agréables du primaire sont l'enseignement des cours ou d'une matière et le contact avec les élèves. Celles qui sont plus désagréables sont la surveillance des élèves, le règlement des conflits ainsi que la discipline. Les auteurs Tardif & Lessard (1999, p. 131) relèvent que :

Cette coloration affective des tâches n'est pas qu'une affaire subjective. En effet, on constate encore une fois que le rapport aux élèves est la source d'une tension et de dilemmes inhérents au métier, car si les enseignants consacrent la majeure partie de leur temps aux élèves, ils éprouvent néanmoins des sentiments ambivalents face à leur *objet de travail* [...].

En effet, d'un côté on retrouve l'aspect positif et gratifiant. De l'autre, l'aspect plus désagréable du métier. Le rapport à « l'objet de travail » montre une ambivalence et une certaine tension entre deux aspects qui provoquent des sentiments opposés. Néanmoins, toutes ces activités font partie de « blocs d'activités ». Les auteurs Tardif & Lessard (1999) montrent un tableau qui permet de mettre en lumière le mode d'organisation des activités des enseignants.

Tableau 3 : Différents blocs d'activités des enseignants (Tardif & Lessard, 1999)

<b>Bloc 1 - Les activités avec les élèves</b>			
Dispensation de cours	Tutorat	Surveillance	Récupération
Encadrement	Organisation d'activités parascolaires	Participation à des activités parascolaires	Autres (interventions ponctuelles auprès d'élèves, etc.)
<b>Bloc 2 - Les activités pour les élèves</b>			
Rencontres avec les parents	Préparations pédagogiques des leçons	Corrections et évaluations	Préparation du matériel
<b>Bloc 3 - Les activités avec ou pour les collègues</b>			
Supervision de stagiaires en enseignement	Soutien à d'autres enseignants	Supervision d'enseignants en probation	Echanges pédagogiques avec les pairs

Tableau 3' : Les différents blocs d'activités des enseignants (Tardif & Lessard, 1999)<sup>3</sup>

<b>Bloc 4 - Les activités de formation et de développement professionnel</b>			
Participations aux journées pédagogiques	Formation officielle (perfectionnement)	Formation personnelle (lecture, etc.)	Participation à des associations professionnelles
<b>Bloc 5 - Les activités liées à l'organisation scolaire</b>			
Libération pour activités syndicales	Participation à différents comités	Conseiller pédagogique	Chef de groupe ou responsable de matière

On remarque que la plus grande part de la tâche des enseignants concerne le rapport aux élèves. Les activités propres à l'enseignement sont fixes tandis que les autres sont plus ou moins flexibles. Le second bloc concerne le rapport aux pairs et ces activités ne sont pas obligatoires. Le troisième bloc d'activités est lié à la formation et au développement professionnel.

Les blocs d'activités que je souhaite traiter sous un angle plus précis sont ceux qui se déroulent principalement en dehors de l'école, ou du moins, en dehors de l'horaire fixé par les cantons. Voici le tableau qui répartit les différents temps de travail de la profession :

Tableau 4 : Différents temps de travail (Hélou &amp; Lantheaume, 2008)

	<b>Travail dans l'établissement</b>	<b>Travail hors de l'établissement</b>
<b>Travail contrôlé et obligatoire</b>	<u>Travail contraint posté</u> (heures de cours, réunions obligatoires...)	<u>Travail contraint libre</u> (correction de copies, préparation de cours...)
<b>Travail non contrôlé et non obligatoire</b>	<u>Travail contraint périphérique</u> (travail de concertation, travail logistique, travail administratif...)	<u>Travail libre</u> (formation personnelle, lectures, approfondissement du travail contraint libre...)

<sup>3</sup> Suite du tableau 3

Selon ce tableau, nous constatons que le métier d'enseignant a une grande part de travail libre qui se déroule, en principe, en dehors de l'école. Toutefois, malgré la liberté de la profession, le travail prescrit est généralement contrôlé soit par les élèves, les pairs, la direction ou encore par les visites de la commission d'école. C'est pourquoi la liberté de créer ses leçons est relative, car elle dépend essentiellement du PER<sup>4</sup>, des moyens d'enseignement et des savoirs savants.

Lantheaume & Hérou intervient sur le fait que concilier sa vie professionnelle et sa vie privée provoque un sentiment de manque de temps et de pression : « Le manque de temps est très souvent mis en avant par les enseignants comme cause des difficultés, alors que l'image sociale du métier est associée à un temps libre considérable » (2008, p. 74). La liberté de la profession est donc présente dans la manière dont l'enseignant décide de préparer ses leçons et comment il va les présenter en classe. Toutefois, il doit respecter les documents officiels contenus dans le PER, qui donne une ligne directrice pour les leçons et permet de faciliter la compréhension de ce qui est attendu dans chaque branche.

Notons que les conditions ne sont pas identiques en France et en Suisse mais la plupart des ouvrages que j'ai lu ont été écrits par des auteurs français qui dépeignent une situation qui n'est pas la même que celle de notre pays. Il s'agit donc de relativiser les propos et de ne pas être catégorique concernant la Suisse. Enfin, les deux sujets qui m'intéressent particulièrement sont l'identification du travail invisible. Est-ce le même pour tous les enseignants ? Et puis, comment le gèrent-ils ?

## **1.2 Etat de la question**

### **1.2.1 Evolution de la profession**

Tardif & Lessard relatent que « pendant très longtemps, enseigner fut synonyme d'obéir et de faire obéir » (2004, p. 23). Il est vrai que les visions normatives et moralisatrices du métier d'enseignant ne datent pas d'aujourd'hui. En effet, ces visions s'intéressaient avant tout à ce que les enseignants devaient faire ou ne pas faire, en mettant de côté ce qu'ils font réellement. Mais alors d'où viennent-elles ? Ces visions proviennent de l'éthique religieuse du métier d'enseignant « fondé sur l'obéissance aveugle et mécanique aux règles codifiées par les autorités scolaires, bien souvent religieuses » (Tardif & Lessard, 2004, p. 23). Selon les propos

---

<sup>4</sup> Plan d'études romand : projet global de formation de l'élève. Il décrit ce que les élèves doivent apprendre durant leur scolarité obligatoire et les niveaux à atteindre à la fin de chaque cycle.

de Caron (2002), l'enseignement d'hier était principalement exercé de manière frontale ; l'enseignant était considéré comme l'unique transmetteur des connaissances et il utilisait une approche plutôt mécanique. Concernant les évaluations, ces dernières étaient sommatives et effectuées principalement sous forme écrite. Elles servaient aussi surtout à contrôler, afin de pouvoir informer les parents de l'état actuel dans lequel se trouvait leur enfant sur le plan scolaire. Tous les élèves passaient dans le même moule et à la fin de l'année scolaire, ils étaient soit promus, soit redoublants.

L'école d'aujourd'hui est, quant à elle, centrée sur le développement des compétences disciplinaires et transversales et veille à différencier au mieux pour le groupe classe, voire pour chaque élève si cela est possible. De plus, les enseignants ont une approche socio-constructiviste et planifient en fonction des élèves ainsi que des compétences identifiées. Au niveau des évaluations, celles-ci prennent une forme diagnostique, formatrice, formative ou sommative afin de planifier au mieux une séquence et permettre aux élèves de ne pas être péjorés à cause d'une seule et unique évaluation.

Les élèves bénéficient de plus de temps d'apprentissage, car ils sont évalués seulement en fin de cycle. Enfin, l'élève est au centre de son apprentissage en jouant un rôle actif grâce à l'autoévaluation. Ainsi, l'école d'hier était centrée sur l'acquisition des connaissances et les élèves étaient tous logés à la même enseigne alors qu'aujourd'hui, le rythme et les compétences multiples des élèves sont pris en compte afin d'essayer d'inverser la tendance de l'ascenseur social.

### **1.2.2 Concepts concernant le travail invisible**

Tardif & Lessard expliquent « qu'enseigner, c'est agir dans la classe et l'école en fonction de l'apprentissage et de la socialisation des élèves, en œuvrant sur leur capacité d'apprendre, pour les éduquer et les instruire à l'aide des programmes, des méthodes, de livres, d'exercices, de normes, etc. » (1999, p. 37). Enseigner serait donc uniquement le travail fait en classe et à l'école ? Une réponse négative plus qu'évidente, pour la future enseignante primaire que je suis, et soutenue par une étude menée en 2013 par le service de la recherche en éducation de Genève sur le thème de la charge de travail des enseignants. Elle montre que 50,4% du temps est consacré à l'horaire obligatoire, autrement dit que 49,6% du temps est utilisé dans des tâches diverses qui ne sont pas nécessairement visibles.

Ces chiffres montrent que la profession ne se limite pas aux avantages d'un fort temps libre comme le pense la société actuelle. Tardif & Lessard soulignent ces propos sur le fait que

l'enseignement « couvre la préparation et la planification des cours, ainsi que la correction et l'évaluation des travaux et performances des élèves » et que cela ne se fait généralement pas durant les heures de travail dans la salle de classe (1999, p. 31).

Dans un établissement scolaire, un enseignant passe aussi du temps dans la salle des maîtres pour y faire des photocopies ou en « mini conclave » avec des collègues. Cela peut laisser l'enseignant penser qu'il « ne fait rien » durant ces moments, qu'il est difficile de justifier que ce temps-là fait partie intégrante de la profession et qu'il est « impossible de travailler » sans (Baunay, Cahouet, Grosse, Olivier, & Rallet, 2010, p. 62). D'autres parties informelles s'ajoutent au travail invisible. Elles sont composées de tout ce qui concerne les imprévus, les incertitudes. Ce travail informel révèle une autre face du métier d'enseignant, car comme le notifient Tardif & Lessard « enseigner, c'est d'une certaine façon toujours faire autre chose que ce qui était prévu par les règlements, le programme, les plans de cours, la leçon, etc. » (1999, p. 30).

Après diverses lectures, je me suis rendu compte que certains enseignants ressentent une souffrance plus ou moins grande malgré toutes les choses agréables qui font partie du métier. Cela joue-t-il un rôle dans la vie privée ? Il est possible de trouver et de mettre en place des solutions pour le rendre plus agréable. L'ouvrage de Janot-Bergugnat et Rasclé (2008) montre qu'il existe des solutions dans le but d'aider les enseignants à mieux vivre leur profession. Voici quelques exemples qui en ressortent.

- Susciter le travail entre enseignants à l'intérieur des écoles ou avec des collègues d'autres établissements.
- Songer à l'environnement de travail (bâtiment, matériel) et à son importance pour le bien-être et l'investissement de chaque enseignant.
- Suivre des cours de formation continue.
- Aménager son temps de travail.
- Participer à des ateliers d'analyse pratique.
- Travailler sur le sentiment d'auto-efficacité.

En outre, il faut retenir que l'enseignement est un travail formé de parties formelles et informelles, qu'il est codifié mais est à la fois flou et autonome.

### **1.2.3 Concepts concernant la perception de la profession**

Le métier d'enseignant n'est pas un métier facile. Il peut amener une certaine souffrance et une fatigue professionnelle. Toutefois, elles sont méconnues par la population. En effet, les aspects invisibles et les nombreuses difficultés ne sont jamais clairement évoqués par les

enseignants et la société tend à croire que, comme cela n'est pas révélé, ce métier ne comporte que des avantages. Les auteurs Baunay, Cahouet, Grosse, Olivier & Rallet (2010, p. 63) relatent que pour comprendre le travail des enseignants, il est recommandé de :

[...] s'intéresser à l'ensemble de l'activité et à son environnement, car selon les caractéristiques locales, le travail de construction de l'intéressement des élèves est plus ou moins lourd et l'organisation du travail le facilite de façon variable. Le sentiment de bien travailler provient aussi de l'équilibre entre ces divers moments et contenus de l'action professionnelle.

En effet, l'opinion publique possède bien des images sur le travail des enseignants. Selon Barrère, elles sont « brouillées et contradictoires ». La première qui revient est « celle du fonctionnaire à l'abri des aléas du chômage, de l'obligation de rentabilité, [...] du dépressif convalescent, de l'enseignant *proche des jeunes*, et bien dans sa peau » (2002, p. 11).

Voici maintenant un tableau qui montre l'image des enseignants auprès de la population française en 2005.

Tableau 5 : L'image des enseignants auprès de la population (Maulini, 2009)

<b>L'image des enseignants auprès de la population</b> (N=953 adultes représentatifs de la société française ; d'après CSA 2005)	
« Selon vous, les enseignants...	...du primaire en (%)
Aiment enseigner	88
Aiment leur métier	87
Sont compétents dans leur domaine	84
Savent expliquer et éveiller la curiosité des élèves	83
Écoutent suffisamment les élèves	65
S'intéressent à tous les élèves, y compris ceux qui sont en difficulté	63
Se préoccupent de la situation personnelle et familiale des élèves	60
Sont assez souvent présents	56
Savent se faire respecter des élèves	52
Dialoguent suffisamment avec les parents d'élèves	48
Sont assez ouverts au monde extérieur et à l'école	48
Sont suffisamment contrôlés par l'éducation nationale	44



Sur le tableau 5, 5.88% des adultes représentant la société française, pensent que les enseignants du primaire aiment enseigner, de même que 87% imaginent que les enseignants aiment leur métier, ce qui est un élément positif et réjouissant. A noter aussi que 84% pensent que les instituteurs sont compétents dans leur domaine et que 83% pensent qu'ils trouvent le bon moyen d'expliquer et d'éveiller la curiosité des élèves. Ces éléments jouent un rôle dans le fait de ressentir un sentiment de bien-être au travail. Les adultes interrogés considèrent qu'à peine un peu plus de la moitié est présent assez souvent et sait se faire respecter des élèves. Concernant le dialogue avec les parents ainsi que l'ouverture d'esprit, il serait judicieux de se demander pourquoi le panel français estime cela à 48%.

Globalement, les adultes représentatifs de la société française interrogés restent relativement positifs et optimistes en ce qui concerne les diverses tâches qui font partie, selon moi, du travail des enseignants. La perception de la société sur le travail des enseignants reste, en majeure partie, positive. Mais qu'en est-il de l'avis des enseignants ? Ces derniers ne sont pas en reste concernant l'envie de se sentir bien dans la classe ainsi que de bien faire leur travail. Müller, l'explique dans son livre « Des enseignants qui apprennent, ce sont des élèves qui réussissent ». Selon lui, « la clé de la réussite, c'est d'abord le collectif d'enseignants, échangeant idées et ressources, partageant expériences, connaissances et compétences » (2017, p. 7).

Partager son expérience avec un enseignant plus jeune peut aider à braver les difficultés du métier, car comme le racontent Baunay, Cahouet, Grosse, Olivier & Rallet, malgré le fait que les enseignants se soient endurcis et sont capables d'exercer leur métier convenablement, « l'usure » apparaît et certains enseignants « craquent ». Car, force est de constater que ces enseignants victimes de souffrance ordinaire, qui n'est pas exclusivement réservée à des personnalités « fragiles ou psychorigides », peuvent révéler être « épanouis » et expriment « une haute conception de leur métier, une grande exigence à leur propre égard, un investissement important dans leur travail [...] » (2010, p. 55).

Janot-Bergugnat et Rasclé (2008), mettent en lumière le « portrait du débutant » en le décrivant de cette manière :

- Principalement centré sur les contenus et beaucoup moins sur les élèves.
- Interrompt fréquemment les cours pour maintenir l'ordre, car il a des difficultés à différencier les stimuli reçus.
- Différencie difficilement les élèves qui ne peuvent pas se conformer aux règles de ceux qui ne veulent pas. Cela engendre une impossibilité d'apporter des réponses adaptées en fonction de l'élève.

- Perçoit les comportements négatifs dirigés contre lui, se sent atteint dans sa personne et manquera donc de recul pour faire preuve de souplesse, de justesse ou de rigueur.

Un jeune enseignant aura dès lors, plus tendance à ressentir de la souffrance dans de telles situations de déstabilisation. Le problème peut aussi survenir de la formation. En effet, « l'inadéquation de la formation initiale aux réalités scolaires » pousse l'enseignant novice à essayer sans cesse de trouver un équilibre entre ce qu'il apprend en cours et ce qu'il apprend sur le terrain. Il doit chercher des « stratégies de survie pour rester dans ce métier alors qu'il vient de réussir » un parcours semé d'embûches (Janot-Bergugnat & Rasclé, 2008, p. 64-65). Un jeune enseignant peut donc, afin de minimiser les souffrances du métier, demander de l'aide aux enseignants plus expérimentés. Ces derniers peuvent prodiguer des conseils utiles permettant « d'acquérir des certitudes quant à la façon de contrôler les faits et les situations de travail qui se répètent » (Tardif & Lessard, 1999, p. 40).

#### **1.2.4 Controverses et ressemblances entre études et point de vue personnel**

La plus grande controverse dans les études parcourues lors de cette problématique est celle de la perception du métier d'enseignant par les enseignants eux-mêmes et par la société.

D'un côté, les enseignants s'épanouissent dans leur métier, mais n'arrivent plus à crocher et baissent les bras face au surplus des tâches demandées dans l'établissement. Il arrive que ces difficultés prennent une telle ampleur qu'elles en découlent sur de la « souffrance ordinaire » voire même sur un burn-out. La coopération pourrait être une solution pour réduire les difficultés au lieu de les contourner. De plus, si l'enseignant éprouve des complications en classe, il existe des aides. (Joly, 2015). SACE (Service d'aide et de conseil aux employés) dans le canton du Jura est un lieu d'écoute, de conseil et de soutien psychologique. Parfois, il est bon d'avoir un regard extérieur si on n'arrive plus à prendre, seul, le recul nécessaire.

D'autre part, nous avons les personnes qui ne travaillent pas dans le domaine de l'enseignement et qui ont une image négative de la profession et même des enseignants. Ils ne perçoivent pas ou ont une méconnaissance de ce qu'est réellement ce métier. Que faire des préjugés et idées reçues qui sont encore bien ancrés dans les esprits ? Comment être un « bon » enseignant ?

Généralement, les enseignants parlent fréquemment de leur travail à l'extérieur, mais plus souvent à des pairs, car ils se sentent compris et peuvent plus facilement partager leurs préoccupations, car ils n'auront pas peur de se sentir jugés. Il faut dire qu'en Suisse, le travail occupe une place importante et on y attache une forte valeur. C'est d'ailleurs une question qui

revient fréquemment lorsqu'on rencontre une personne : « Que fais-tu dans la vie ? ». C'est une sorte de carte d'identité qui se crée autour de notre métier, car notre profession détermine notre rôle dans la société.

C'est une des raisons qui me pousse à valoriser cette fonction, car ce métier est celui qui anime mon envie de terminer ma formation au sein de la HEP-BEJUNE. Je pense que le regard sur la profession ne changera pas tant que la société ne sera pas au courant de la réalité du métier. Pour cela il faut parvenir à expliquer les choix, les difficultés, les doutes et les satisfactions.

### **1.3 Question de recherche et objectifs ou hypothèses de recherche**

#### **1.3.1 Identification de la question de recherche**

Suite aux lectures effectuées et à l'écriture de la problématique présentée ci-dessus, je suis en mesure d'affirmer que le travail invisible fait partie intégrante lorsque l'on est enseignant primaire. Dans l'inconscient collectif, il y a cette idéalisation du métier en pensant qu'il est composé de travail « pas trop stressant ni fatigant », de beaucoup de vacances ou encore d'horaires souples. « Enseigner ? Facile comme travail ! Les enseignants n'ont qu'à transmettre les connaissances à leurs élèves : tout est écrit ! C'est comme suivre une recette. De plus, avec toutes les journées pédagogiques et leurs congés, ils ont pas mal de temps libre... » (Dion & Laferrière, 2012, p. 100).

Il est vrai qu'être fonctionnaire de l'Etat nous met à l'abri du chômage et l'enseignement fait partie du monde du travail qui est plutôt sécurisé et confortable pour ceux qui le pratiquent. Aujourd'hui, malgré une vision utopique de la profession, la pénurie qui a été déterminée comme potentielle un moment donné prouve que ce métier n'a plus la popularité qu'il a pu avoir par le passé. Pour revaloriser la profession, il faudrait parvenir à savoir quels travaux ou tâches l'enseignement englobe dans sa totalité, afin de pouvoir partir sur la gestion de ceux-ci au quotidien chez les enseignants. De plus, il est important de savoir si le travail invisible est le même pour tous les enseignants et si les années d'expérience jouent un rôle. Par conséquent, j'en suis venue à me poser les questions suivantes :

- Comment le métier d'enseignant est-il perçu par les enseignants eux-mêmes ?
- Est-ce que le travail hors de l'école est le même pour tous les enseignants ?
- La masse de travail hors de l'école augmente-t-elle avec les années d'expérience ?  
Ou, au contraire, diminue-t-elle ?
- Quelle organisation le travail invisible demande-t-il ?

Ces questions m'amènent à formuler la question de recherche suivante :

**« Comment les enseignants vivent-ils le travail invisible que demande le métier ? »**

### 1.3.2 Hypothèses de recherche

- Comment le métier d'enseignant est-il perçu par les enseignants eux-mêmes ?
  - Les enseignants s'épanouissent généralement dans leur métier. Cependant, si l'on entre plus dans les détails, certaines tâches qui incombent aux enseignants peuvent être pénibles et peuvent pousser certains enseignants à être en fatigue professionnelle, ce qui peut détruire l'épanouissement dans le métier d'enseignant.
- Est-ce que le travail hors de l'école est le même pour tous les enseignants ?
  - Il varie selon les cantons, mais si l'on se penche sur le canton du Jura, le temps de travail hors établissement est non identifié. Chaque enseignant doit donc le planifier en fonction de ses besoins. Par conséquent, je pense que le temps de travail hors de l'école varie selon les enseignants et selon les degrés dans lesquels il exerce.

Pour aller plus loin, j'imagine que, comme le temps de travail hors établissement contient plusieurs tâches (corrections, préparations, contact avec les parents...), certains enseignants passeront plus de temps à faire des corrections (5-6-7-8H), d'autres à préparer leurs leçons (3-4H), etc. Les diverses parties du travail hors de l'école sont tellement variées qu'il est important de prendre un panel contenant les degrés du cycle 1 et du cycle 2, afin de savoir à quelles tâches les enseignants s'attellent le plus et pouvoir comparer les divers degrés.
- La masse de travail hors de l'école augmente-t-elle avec les années d'expérience ? Ou, au contraire, diminue-t-elle ?
  - Je pars de l'idée que, plus on prend de la bouteille, moins la masse de travail est grande. Cependant, cela dépend de chaque enseignant. Un enseignant expérimenté peut très bien prendre énormément de temps à la préparation des leçons, des ateliers, etc. et d'autres enseignants, qui viennent d'entrer dans la vie active, peuvent être minimalistes en ce qui concerne le travail hors établissement scolaire.

- Quelle organisation le travail invisible demande-t-il ?
  - Les enseignants doivent planifier leurs séquences dans les disciplines qu'ils enseignent afin de pouvoir gérer et organiser au mieux le travail à fournir hors de l'école. Lors d'un remplacement d'une auxiliaire en 6H, j'ai pu remarquer que je n'étais pas encore capable de tout gérer comme une titulaire. Je remarque que beaucoup de choses s'apprennent sur le tas et qu'il faut être organisé afin de ne pas se retrouver submergé de travail lorsque l'on quitte l'établissement scolaire. L'analyse a priori est une chose plus qu'importante lorsque l'on est enseignant, afin de prévoir un maximum d'imprévus et d'éviter de se retrouver face à une situation dérangeante ou déplaisante.



## **Chapitre 2. Méthodologie**

### **2.1 Fondements méthodologiques**

Dans ce second chapitre, je vais présenter les réflexions et les choix effectués quant aux méthodes utilisées et à l'analyse de la récolte des données. Selon le dictionnaire Larousse, une méthode se définit comme une « marche rationnelle de l'esprit pour arriver à la connaissance ou à la démonstration d'une vérité ». Ainsi, la méthode se différencie de la théorie vue lors du précédent chapitre et permet de faire émerger les fondements théoriques sur lesquels repose la recherche. La difficulté d'enquêter sur le travail invisible des enseignants réside dans le choix du type de recherche et dans son utilisation. Ce dernier doit conduire les enseignants à s'exprimer librement, tout en étant précis, afin de représenter au plus juste leur perception globale de la face cachée de la profession et de leur pratique individuelle hebdomadaire liée à l'aspect organisationnel.

#### **2.1.1 Recherche qualitative**

Lors de ce travail de recherche, je me suis informée plus spécifiquement à l'aide de différents ouvrages afin d'obtenir un maximum d'informations sur les thèmes du travail invisible, du métier d'enseignant, du plaisir d'enseigner, de l'implication des enseignants et de leur vision sur la profession. Il est important, selon moi, d'avoir un large panel d'ouvrages afin d'avoir un regard global qui s'affine tout au long de l'élaboration d'un travail de mémoire. J'ai donc privilégié une recherche qualitative au détriment d'une recherche quantitative, car je tenais à donner une part plus importante au contact humain plutôt qu'au questionnaire que j'aurais envoyé à mon échantillonnage pour en ressortir des chiffres et des statistiques.

J'ai souhaité favoriser la transmission du ressenti des enseignants de mon échantillonnage sur leur vision du métier d'enseignant, sur les types de tâches qu'ils effectuent lors du travail invisible et sur l'aspect organisationnel de ce dernier. Selon Poisson : « Grâce à la perspective interne, on parviendrait à saisir de façon plus plausible la réalité d'une situation culturelle qu'on saurait faire avec une approche quantitative, car par l'introspection et l'empathie, on rejoint mieux en quelque sorte la vie des personnes observées » (1983, p. 373). C'est pourquoi mon approche est centrée sur un nombre limité de personnes afin d'obtenir des informations plus détaillées et personnelles.

Pour répondre à ma question de recherche, j'ai souhaité savoir de quelle manière les enseignants perçoivent leur métier, s'il existe des facteurs qui augmentent ou diminuent la masse de travail hors de l'horaire scolaire et quelle organisation demande le travail invisible chez les enseignants.

### **2.1.2 Démarche compréhensive**

La démarche compréhensive, comme l'explique Bauer dans sa chronique, « se veut [être] une quête du sens des actions et des phénomènes sociaux, à la fois d'un point de vue individuel et collectif. Elle s'intéresse au savoir expérientiel, c'est-à-dire au vécu des acteurs sociaux et tente de faire émerger la manière dont ces derniers accordent du sens à leur réalité » (2012, p. 65). Ainsi, j'ai récolté par un recueil quotidien durant une semaine, l'emploi du temps des enseignants en dehors de l'horaire scolaire. Ma démarche a invité les enseignants à mettre en lumière leur travail et à l'inscrire dans un tableau qui est dirigé. Pour terminer, j'ai réalisé un entretien individuel avec chaque acteur de mon panel, afin de les guider le plus possible vers mes objectifs de recherche.

A travers les entretiens, mon but a été de confirmer ou, au contraire, d'infirmer les hypothèses émises lors de l'élaboration de ma problématique. Afin d'être le plus neutre possible, je n'ai pas influencé les réponses des instituteurs questionnés. Comme Giroux & Tremblay le relatent : « Cette attitude de retrait est essentielle, car le chercheur peut biaiser les réponses de la personne qu'il interroge » (2009, p. 178). De plus, j'ai fait en sorte que mes questions soient claires et que mes relances soient préparées et affinées au mieux afin de recentrer les enseignants s'ils s'égarait sur un sujet. Afin qu'ils soient à l'aise, j'ai privilégié l'enregistrement audio, afin d'être présente à 100% pour écouter et participer à la discussion avec les enseignants.

### **2.1.3 Approche inductive**

Selon les propos de Fortin (2010), une approche inductive s'appuie sur un ensemble de faits pour ensuite en tirer une idée plus générale, soit partir du particulier pour arriver au général. Ce type d'approche amène à l'élaboration d'énoncés généraux. En effet, j'ai émis des hypothèses et visé une constatation de faits et d'avis individuels dans le but d'en ressortir des concepts généraux. Les éléments théoriques ainsi que la récolte de données m'ont permis l'élaboration d'observations générales qui ont ainsi pu me permettre de mieux comprendre le phénomène choisi.



#### **2.1.4 Objectif à visée heuristique**

L'objectif de ma recherche est à visée heuristique, car elle permet de « développer des connaissances sur les pratiques enseignantes avant d'être en mesure de les évaluer » (Dupin de Saint-André, Montésinos-Gelet & Morin, 2010, p. 165). J'ai donc pu observer, à travers les différents entretiens, des pratiques professionnelles individuelles pour ensuite les analyser. J'ai souhaité développer mes connaissances personnelles et confronter mes hypothèses sur le travail invisible à travers les renseignements obtenus. Je suis d'avis que pour rendre ce travail visible, il doit être exprimé. Mon avis sur ce sujet ne peut être que plus approfondi grâce aux entretiens.

#### **2.1.5 Enjeux pragmatique et ontogénique**

Van der Maren (1996) explique que l'enjeu pragmatique est celui de la résolution fonctionnelle des problèmes. Il s'agit avant tout de trouver des solutions fonctionnelles aux problèmes de la pratique pédagogique, quels qu'en soient leurs fondements théoriques.

C'est donc dans cette optique pragmatique que j'ai mené ma recherche, car elle vise à développer une dynamique d'analyse de pratique organisationnelle des enseignants des deux premiers cycles scolaires.

En outre, le second enjeu de ma recherche se penchait vers une visée ontogénique. Van der Maren (1996, p. 66) relève que :

Dans un domaine comme l'éducation, où l'instrument principal d'intervention est le praticien à travers ses actions, ses gestes et ses discours, un enjeu de plus en plus fréquent de la recherche réside dans le perfectionnement du praticien : le développement de ses connaissances et de ses habiletés.

Mon but était donc de répertorier des informations concernant le travail invisible des enseignants et de m'en imprégner, dans le but d'améliorer ma propre pratique professionnelle en acquérant, aussi, des connaissances dans le développement professionnel.

## 2.2 Nature du corpus

Concernant la récolte de données, j'ai choisi de procéder de deux manières différentes. D'une part, à l'aide d'un *journal de tâches hors horaire scolaire* (annexes 2 et 3, p. II-V) et, d'autre part, à l'aide d'un entretien. Ce journal quotidien sur une durée d'une semaine est en réalité un tableau contenant quatre catégories comme suit :

Tableau 6 : Catégories du journal de tâches hors horaire scolaire

<b>Jour de la semaine</b>	<b>Type d'activité</b> (corrections d'épreuves, d'exercices / préparations de cours / recherches sur Internet / séances des maîtres, séances / entretiens avec les parents, etc.)	<b>Lieu</b> (école, maison, etc.)	<b>Durée (heures et/ou minutes)</b>
...	...	...	...

Les entretiens étaient qualifiés de « semi-directifs », car les personnes interviewées ont pu parler de manière libre. Selon Quivy & Campenhoudt, l'entretien semi-directif ou semi-dirigé « n'est ni entièrement ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions précises » (1995, p. 98). Les questions sont préparées dans un guide d'entretien (annexe 5, p.VIII-XI). Grâce à ce dernier, les enseignants interviewés ont une certaine liberté de parole, mais sont tout de même dirigés par l'enquêteur grâce aux relances prévues lors de l'analyse a priori.

Ces deux méthodes utilisées m'ont semblé être les plus appropriées pour recueillir les données souhaitées. Elles sont certes différentes mais complémentaires à la fois.

### 2.2.1 Récolte des données

Je me suis basée sur une méthode de récolte de données clinique, par entretiens semi-directifs, en posant des questions ouvertes et guidées qui ont permis aux enseignants d'aborder plus librement les sujets.

A l'aide de cette méthode, il est intéressant de voir comment les enseignants vivent le travail invisible, comment ils le verbalisent, le gèrent et le perçoivent.

*Le journal de tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire* a été rempli par les enseignants durant une semaine, ce qui a permis d'avoir un retour concret sur le travail invisible. J'ai demandé aux enseignants d'y inscrire toutes les activités qu'ils font lorsqu'ils ne donnent pas cours aux élèves. Pour accroître ma compréhension, j'ai effectué des entretiens qui permettent un contact direct et plus humain, contrairement au journal de travail invisible. Un guide d'entretien détaillé et structuré a été préparé en amont contenant des questions ouvertes et semi-ouvertes. Comme j'ai choisi de travailler avec une recherche qualitative, j'ai eu la possibilité d'aborder les questions dans un ordre différent selon le déroulement des entretiens.

De plus, des relances ont été prévues dans le but de recentrer la personne interviewée. Pendant ces entretiens, je n'ai pas pris de note, mais j'ai enregistré la discussion pour la réécouter par la suite et la retranscrire. Cette méthode m'a permis de me concentrer sur les informations utiles pour ma future analyse. J'ai donc pu être présente pleinement durant l'entretien avec les enseignants et participer activement aux échanges. J'ai pu analyser chaque détail et repasser plusieurs fois certains passages, afin d'accroître ma compréhension et retranscrire à l'identique les propos de mon échantillonnage.

### **2.2.2 Procédure et protocole de recherche**

En premier lieu, j'ai pris contact avec les enseignants par téléphone. Je leur ai présenté la thématique de ma recherche et demandé s'ils souhaitaient participer à mon projet. Pour terminer, je leur ai expliqué qu'ils devraient remplir un journal de tâches invisibles et effectuer un entretien par la suite.

Lorsque mon échantillonnage fut au complet, j'ai pris à nouveau contact par e-mail, de nature formelle cette fois-ci, en leur faisant parvenir une lettre de demande (cf. Annexe 1, p. I) afin d'officialiser la démarche. Lorsque tous les enseignants m'ont confirmé officiellement leur participation, je leur ai fait suivre le *journal de tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire* (cf. Annexe 2 p. II-IV) qu'ils ont rempli durant une semaine.

Enfin, j'ai réalisé les entretiens avec les six enseignants volontaires dans le courant du mois de décembre. Les lieux étaient principalement les salles de classe des interviewés ou directement chez eux. Tout au début de notre échange, j'ai posé le cadre de la recherche en indiquant qu'un contrat de recherche (cf. Annexe 4, p. VII) avait été élaboré et qu'il était

impératif qu'il soit signé par les deux parties. Ensuite, j'ai suivi mon guide d'entretien en terminant par des remerciements.

Les entretiens, qui ont été enregistrés, ont duré entre 20 et 25 minutes, puis ont été retranscrits pour les besoins de l'analyse. Une fois retranscrits, les enregistrements ont été détruits, comme le stipule le contrat. Comme mentionné également, des noms d'emprunt ont été choisis afin de respecter l'anonymat des participants.

### 2.2.3 Echantillonnage

Tableau 7 : Population cible

Prénom	Âge	Degré(s)	Année(s) d'expérience	Taux de travail
<b>Amélie</b>	37 ans	3H	14 années	95%
<b>Lola</b>	35 ans	3-4H	12 années	93%
<b>Méline</b>	25 ans	5H	3 années	97%
<b>Marie</b>	43 ans	6H	22 années	93%
<b>Philippe</b>	56 ans	7H	12 années	100%
<b>Inès</b>	25 ans	7-8H	3 années	90%

En ce qui concerne l'échantillonnage, j'ai interviewé des enseignants de deux districts jurassiens ayant plus ou moins d'années d'expérience dans la profession. Je me suis focalisée sur les deux cycles, car lors de mes stages, j'ai passé un temps considérable à préparer mes interventions surtout en 3-4H. Bien sûr, loin de moi l'idée de dénigrer le cycle 2 en remettant en cause tout le travail fourni par les enseignants. Mais, dans l'inconscient collectif, les classes du premier cycle riment souvent avec jeux, amusement ou encore récréation. J'ai donc souhaité vérifier cet avis grâce à cette recherche qui permet de répondre à certaines généralités populaires.

Lamoureux décrit l'échantillonnage comme étant « une procédure par laquelle le chercheur détermine un sous-ensemble d'une population à partir duquel se fera la collecte des données » (2000, p. 232). J'ai donc déterminé mes sujets qui sont les enseignants du primaire de la

3<sup>ème</sup> à la 8<sup>ème</sup> HarmoS, puis j'ai choisi une population de six enseignants afin de récolter et analyser les données de leur entretien. Tous sont des connaissances et exercent dans le Canton du Jura. J'ai contacté trois enseignants avec peu d'années d'expérience à leur actif et trois autres qui ont plus de bouteille.

## 2.3 Méthodes et/ou techniques d'analyse des données

### 2.3.1 Transcription et traitement des données

1<sup>ère</sup> étape : Lecture

L'étape 1 a été de lire les retours des journaux de travail invisible des enseignants.

2<sup>ème</sup> étape : Transcription

➤ Pour les journaux de travail invisible

J'ai demandé aux enseignants de retranscrire leurs notes en format informatique afin de faciliter mon travail de transcription.

➤ Pour les entretiens

J'ai décidé de retranscrire chacun des six entretiens dans leur totalité. Olivier Maulini mentionne au sujet de la transcription : « L'essentiel est de restituer le propos de l'interviewé de manière claire, fidèle, compréhensible pour le lecteur et respectueuse pour l'orateur » (2008).

Rapport-gratuit.com   
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

3<sup>ème</sup> étape : Imprégnation des données

J'ai relu chaque transcription et cela m'a permis de m'imprégner des propos des enseignants d'une autre manière.

4<sup>ème</sup> étape : Analyse des données

J'ai regroupé toutes les données en différents thèmes qui font sens pour ma recherche. Les passages importants des transcriptions ont été soulignés avec la couleur respective de chaque thème, afin de comparer les réponses des enseignants et de mieux s'y retrouver lors de l'analyse.

### **2.3.2 Méthodes et analyse**

Les six transcriptions ont été imprimées afin de faciliter l'application des couleurs à chaque thème prédéfini. Ce code couleur a permis de faire ressortir les similitudes et les liens entre chaque question de mon entretien. Pour l'analyse des données, j'ai procédé à l'aide des trois thèmes principaux :

- La perception du travail hors des heures scolaires
- L'organisation et la gestion du travail invisible chez les enseignants
- La vision de la société sur le métier d'enseignant

En tenant compte de toutes mes lectures, j'ai comparé les différences et les similitudes entre la théorie et la pratique. Puis, j'ai interprété les résultats en prêtant attention à l'objectivité. J'ai donc établi une analyse objective en traitant les données rigoureusement afin de respecter la réalité.

## Chapitre 3. Analyse et interprétation des résultats

### 3.1 Perception du travail invisible

Tout d'abord, j'ai demandé à tous les participants de mon enquête de décrire le métier d'enseignant. Voici ce qui en résulte :

---

« Enseigner, c'est faire passer quelque chose aux enfants. Et ce qu'il y a de magnifique en tant qu'enseignant, c'est que c'est toi qui décides comment tu veux faire passer ces choses. »  
(Amélie)

---

« C'est super prenant, donc tu ne trouves pas le temps long et ça c'est très positif, mais ça prend beaucoup d'énergie. Le plus dur dans la vie serait de s'ennuyer et là, on ne s'ennuie pas je trouve. Ça apporte énormément aussi. » (Philippe)

---

« Transmettre des connaissances et des valeurs aussi. Des valeurs essentielles, pas que des choses à savoir en français ou en math. C'est transmettre des choses, des savoirs être et des savoirs faire. Et des fois, apprendre à aider les élèves en difficulté, différencier. » (Lola)

---

« Premièrement, apporter des connaissances, des capacités, faire des différences dans le sens où certains enfants ont besoin d'autres apports, savoir les percevoir, savoir les donner, rediriger chaque fois qu'il y a une erreur, une fausse route et puis aussi donner aux enfants une ouverture d'esprit, de leur donner envie d'apprendre plein de choses, de s'ouvrir au monde, de regarder autour d'eux et pas seulement d'être centré sur leurs petites fiches, leur petit travail mais aussi leur apprendre à vivre dans le monde. » (Marie)

---

« Je dirais que c'est un métier qui est sans cesse en évolution, on fait toujours de plus en plus de choses j'ai l'impression. En tout cas moi, je viens de débiter, j'enseigne mais en même temps j'éduque aussi pas mal. C'est un métier hyper enrichissant aussi pour soi, au niveau personnel, parce qu'on apprend plein de choses. » (Inès)

Il me semblait important d'amener des morceaux de définition car la vision qu'ils ont de leur métier induit inconsciemment, je pense, le rapport qu'ils ont avec leur profession. Leur description démontre la même définition que je me fais de l'enseignement : peut-être un peu idéalisée mais atteignable si l'on se donne les moyens d'y parvenir. Enseigner c'est, entre autre, transmettre des savoirs, des savoirs être et des savoirs faire aux élèves. De plus, l'enseignement doit permettre aux élèves d'acquérir les apprentissages nécessaires à la suite

de leur parcours scolaire. L'enseignement n'est pas routinier dans sa globalité, il apporte énormément et cela permet aussi de le rendre aux élèves. Enseigner, c'est différencier, tenter de prendre en compte les besoins spécifiques des élèves, les faire progresser, les amener à atteindre des objectifs en les aidant au mieux. Le métier d'enseignant est enrichissant personnellement et procure un bien-être.

### 3.1.1 Analyse du journal des tâches en dehors de l'horaire scolaire

Avant les entretiens, les enseignants de mon échantillonnage ont dûment rempli un tableau appelé *journal des tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire* qu'ils m'ont chacun retourné. J'en ai extrait quelques points qui se trouvent dans l'annexe 3 (p. V-VI).

Dans ces extraits, j'ai constaté que les tâches mentionnées étaient nombreuses. Après avoir questionné les enseignants sur la pénibilité possible de certains travaux à effectuer, il en est ressorti, chez la majorité d'entre eux, que les corrections, les séances des maîtres ainsi que les séances avec les parents font partie des tâches les plus contraignantes.

---

*« Je ne vais pas te dire les séances des maîtres, parce que j'aime quand même bien rencontrer mes collègues mais c'est vrai que si tu les enlevais, tu pourrais faire d'autres choses. Les corrections, voilà, ah ouais. Je n'y avais plus pensé. Oui, alors les corrections, parce que des fois, tout dépend les semaines, je prends du retard. Pourtant on est en 4H, mais quand même. »*  
(Lola)

---

*« Les corrections. En plus j'ai vingt-trois élèves et quand un moment donné je me dis : "Mais y'en a encore beaucoup !". Mais c'est utile parce que ça te permet de te rendre compte où ils en sont aussi. »* (Marie)

---

*« Pour moi le plus contraignant c'est d'avoir des entretiens avec les parents. Il y a de plus en plus de parents qui veulent des entretiens et ça demande de la préparation. Je trouve que c'est assez conséquent. La correction des fiches prend aussi vite du temps pour faire des choses un peu sensées. Ça me prend du temps parce que j'ai vingt-deux élèves. »* (Méline)

---

*« Ce sont les séances des maîtres, parce tout ne nous concerne pas. »* (Amélie)

Les corrections sont considérées comme contraignantes dans le sens où elles prennent passablement de temps et sont inintéressantes. De plus, lors des séances des maîtres ou avec les parents, il est impossible d'avancer dans les autres travaux et les sujets abordés ne



concernent pas forcément tous les enseignants. Heureusement, d'autres tâches viennent égayer leur quotidien comme la création de fiches, tant au niveau de la mise en page que du contenu, la préparation et la planification d'activités et d'ateliers aussi. Elle permet de nuancer, d'amener de la nouveauté et les enseignants prennent beaucoup de plaisir à s'y afférer.

Dans le journal des tâches invisibles, les journées du lundi au vendredi sont généralement rythmées par :

- Du travail de corrections de contrôles ou de fiches, de photocopies, de rédaction d'évaluations
- Une préparation du programme de la semaine suivante, de fiches ou d'ateliers
- De rangement de classe, d'achat de matériel, de recherches internet ou autres
- De séances des maîtres et des prises de contact avec les différents acteurs de l'établissement (collègues, logopédistes, conseiller pédagogique, infirmière scolaire,...).

Ceci met en lumière ce que nous voyons lors de notre pratique professionnelle. Et qu'en est-il des week-ends ? Sur mon panel de six enseignants, seulement deux prennent part à des activités de type travail invisible. J'ai donc abordé ce sujet lors des entretiens. Amélie m'a notifié qu'elle n'avait pas compris qu'il fallait inclure le week-end dans la semaine de prise de notes et m'a donc informée que cette semaine-là, elle avait effectivement travaillé pour l'école. Concernant les trois autres enseignants, le désir de travailler la semaine afin d'avoir son week-end de libre était prépondérant.

*« J'arrive tous les jours une heure avant le début des cours (7h00) et je travaille entre midi et une heure. Je reste souvent une heure après les cours pour faire des corrections et je termine le soir à la maison. J'essaie de ne pas travailler pour l'école le week-end. » (Méline)*

Cette remarque apportée au journal de tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire montre qu'effectivement certains enseignants optent pour faire leur travail en dehors des week-ends et met en évidence le travail de l'enseignant qui ne débute pas à 8h00 lors de la première sonnerie en se terminant à quinze heures cinq, ce qui détonne avec certains clichés.

« *J'arrive généralement en classe au moins 20 à 25 minutes avant pour faire d'éventuelles photocopies et écrire le plan du jour au tableau.* » (Lola)

---

« *Discussion, préparation de la suite des cours avec la stagiaire les lundis, mardis et mercredis 15 à 30 minutes avant les cours ou à la fin de la matinée. J'arrive le matin 20 minutes avant les cours pour installer, faire des photocopies,...* » (Marie)

---

« *Généralement, j'arrive entre 20 et 30 minutes avant le début des leçons. Ceci afin de préparer la classe ou de faire des photocopies. Je ne peux pas rentrer à midi, je profite alors de cette longue pause pour avancer dans mon travail (corrections, préparation de leçons, préparation de contrôle, différents achats pour l'école, etc.).* » (Inès)

Ces trois autres enseignantes m'ont signalé qu'elles arrivaient généralement entre 20 et 30 minutes avant le début des leçons pour peaufiner le travail contraint libre.

Cinq enseignants parmi les six questionnés m'ont indiqué qu'ils ne se rendaient pas compte de tout le travail fourni hors des heures scolaires. Le fait de remplir le *journal des tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire* leur a permis de conscientiser le travail invisible. « Comme dans tout métier, une part du travail n'est pas accessible à la conscience, il s'agit d'une part très routinière, tellement intégrée qu'on ne se rend même pas compte qu'on l'exécute » (Lantheaume & Hélou, 2008).

« *Il y a des jours peut-être moins chargés mais ça compensait sur d'autres jours donc non, grosso modo, c'est à peu près égal.* » (Marie)

---

« *Elle était spéciale parce que je suis à l'assurance. Normalement, je devrais travailler moins mais il fallait quand même que je prépare mes remplacements. [...] Quand c'est moi qui donne les leçons, je pense que je passe moins de temps mais quand je prépare pour un remplaçant qui n'est pas enseignant, il faut tout prévoir, tout imaginer. Je n'ai pas fait le total et d'ailleurs, je ne compte jamais mes heures parce qu'ici, on ne timbre pas.* » (Philippe)

Chez quasi tous les enseignants de mon panel, la semaine choisie pour remplir le journal de tâche hors horaire scolaire n'est globalement pas plus chargée que les autres. Sauf lors des semaines durant lesquelles il y a une séance des maîtres. En fin de semestre, le travail invisible est plus conséquent ainsi que durant la période de rentrée scolaire pour préparer le matériel et les choses administratives.

Cependant, pour Philippe, qui était à l'assurance, sa semaine de prise de notes était un peu différente de celle de ses collègues. Les remarques ajoutées par les enseignants coïncident avec la recherche sur le travail invisible de Hélou & Lantheaume, qui mentionnent que : « Le temps de travail posté (temps d'enseignement, réunions obligatoires) s'avère au final quantitativement moins important que les autres temps, et ce en dehors de toute visibilité sociale, voire de visibilité par les enseignants eux-mêmes » (2008). Si les enseignants eux-mêmes ne réalisent pas la quantité de travail qu'ils fournissent, comment la société pourrait être au courant de l'ampleur des tâches invisibles ?

## **3.2 Organisation et gestion du travail invisible**

### **3.2.1 Investissement personnel et organisation**

*« Et bien on ne se rend pas compte de tout ce qu'on fait en dehors [...]. C'est assez impressionnant. Ça m'a vraiment fait réfléchir sur tout ce que je fais, en fait sur les petites choses qui prennent énormément de temps, que je ne vois pas parce qu'on est dans notre vie d'enseignante mais qu'on fait à côté. » (Inès)*

---

*« J'en ai parlé avec une collègue que je passais quand même beaucoup de temps en dehors de la classe à faire du travail. [...] Et puis c'est là que je me rends compte, en remplissant ce tableau, qu'il y a plein de trucs à gérer, à faire et que ça prend du temps. » (Méline)*

---

*« C'est-à-dire que je me suis rendu compte [en remplissant le journal de tâches] de ce que je faisais alors que d'habitude, je ne m'en rends absolument pas compte. Je le fais sans compter, sans noter et puis là, je me suis vraiment rendu compte des heures que je passais à préparer. » (Marie)*

---

*« J'ai vraiment remarqué qu'on faisait pas mal en dehors. C'est vraiment bien de pouvoir avoir ce recul avec ton travail de Bachelor. Ça permet de se rendre compte du travail qu'on fait en dehors. » (Lola)*

---

*« J'ai vraiment noté et pris soin de vraiment bien noter tout ce que je faisais à côté, c'est vrai que c'est du boulot. Ce n'est pas seulement huit heures – midi et puis treize heures cinquante – quinze heures quinze, mais c'est une plus longue journée que ça. » (Inès)*

Les enseignants interviewés trouvent que c'est un travail conséquent et il est difficile de s'en rendre compte lorsqu'on ne l'écrit pas. Le métier est devenu une routine de sorte qu'ils ne réalisent pas réellement leur investissement, car bien souvent, tout est « dans la tête » et cela ne permet pas de « compter ça comme du travail », car c'est un automatisme. De plus, Perrenoud souligne que : « Il est que la condition enseignante moyenne condamne à une forte répétition » (1996). Le métier d'enseignant est routinier sur le plan du travail invisible au point de ne pas réaliser réellement ce que l'on fait et de quoi est fait l'enseignement. *Le journal de tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire* reflète donc bien la part invisible de la profession.

De plus, le fait de ne pas conscientiser son travail n'empêche pas une bonne planification de ce dernier. Chez tous les enseignants, la planification des tâches hors horaire scolaire se fait au jour le jour. Cela se fait souvent dans l'ordre de priorité et généralement, les enseignants savent ce qu'ils doivent faire et n'ont pas besoin de l'écrire forcément.

*« Je sais quelles activités je vais mener et puis en fonction de ce que je vais faire d'un jour à l'autre, je sais que je dois préparer telle chose. Je fais dans l'ordre de priorité. Si j'ai encore du temps, je prépare l'activité pour plus loin mais je ne prépare pas de planning. » (Marie)*

Cependant, j'ai été surprise de voir qu'un seul enseignant ressentait le besoin d'écrire ce qu'il allait faire dans le détail. Pour les autres, cela se traduit plutôt sous forme de « petites prises de notes » afin de se rappeler la liste des choses à faire. Je me suis donc demandé de quelle manière ils procédaient pour accomplir ce travail invisible.

*« Je prépare ce qu'il faut faire le jour même. [...] Je n'ai pas vraiment une manière de m'organiser, je fais un peu comme je pense. Ça fait deux ans que j'ai ma propre classe et j'ai remarqué qu'il faut que je fasse tout de suite les choses parce qu'après, ça s'accumule et je suis trop surchargée. » (Méline)*

---

*« Je fais mon journal de classe et puis le jeudi ou le vendredi je prends une autre feuille blanche, je note chaque journée puis là, je « check » tout ce qu'il y a faire pour les devoirs, puis je fais mon planning de semaine. [...] Je me fixe la journée tout ce que j'ai à faire et puis dans la semaine, je remanie le tout, parce que ça dépend du rythme des élèves, comment ils ont travaillé, s'ils étaient plus fatigués ou s'ils sont allés plus vite que prévu. » (Marie)*

---

J'ai pu constater deux types de fonctionnements : par habitude, certains enseignants savent ce qu'ils doivent faire et s'organisent au jour le jour. D'autres, en revanche, ont besoin de planifier en commençant le week-end. Ils remanient et peaufinent tout au long de la semaine. Ensuite, certains enseignants s'organisent pour faire les corrections plus tôt le matin, d'autres le soir en rentrant. Le journal de classe est très important afin de voir l'ordre des priorités en inscrivant les tâches à accomplir contrairement aux enseignants qui n'ont nullement besoin d'inscrire ce qu'ils doivent faire, car tout est clair pour eux.

### 3.2.2 Expérience professionnelle

L'expérience professionnelle diffère de 3 à 22 ans chez les enseignants questionnés, ce qui est intéressant au niveau de la gestion et de l'organisation des tâches invisibles.

*« Alors je pense que je m'investis plus, car mes enfants sont plus grands donc je passe moins de temps à les gérer eux et ça me permet d'avoir plus de temps pour moi. J'ai l'impression que, du fait que je sois mieux organisée, que mes objectifs sont mieux établis, j'ai envie d'être encore plus efficace à l'école donc je vais peut-être m'investir encore plus. »*

(Marie, 22 ans d'enseignement)

---

*« Je pense que je m'investis toujours mais différemment. Avant, il me fallait plus de temps pour imaginer un bricolage pour être sûr que ça fonctionne et en début d'enseignement, si mes cours étaient prêts, ça suffisait. Aujourd'hui, il y a toujours des choses qui me posent question, des élèves que je n'arrive pas à comprendre, à comprendre pourquoi ils n'arrivent pas. J'ai envie d'aller plus loin. »* (Amélie, 14 ans d'enseignement)

---

*« Ah ! Moi je pense que c'est la même chose qu'avant. On pourrait croire que c'est moins avec les années d'enseignement, mais non. Moi j'aime bien modifier les fiches, trouver d'autres activités. Donc non, pour moi la perception de mon investissement est toujours la même. »* (Lola, 12 ans d'enseignement)

---

*« Ben justement depuis que j'ai ma classe ça a changé. J'avoue que je me sens trop surchargée. J'ai trop de travail, trop de choses. L'année passée, j'avais moins d'élèves et là, il y en a beaucoup qui ne parlent pas le français et qui ont beaucoup de difficultés et donc il y a plein de facteurs. »* (Méline, 3 ans d'enseignement)

Trois opinions sortent du lot. Pour Marie, l'enseignante la plus expérimentée, ainsi que pour Amélie et Inès, la perception de leur investissement personnel dans les tâches invisibles évolue notamment dans l'envie de s'intéresser à d'autres domaines, de participer à des

formations continues qui touchent au bon développement de l'élève et pallier ses difficultés. L'expérience montre que les priorités sont différentes selon les années d'enseignement.

Pour Lola et Philippe, le fait d'avoir plusieurs années d'expérience ne modifie pas l'investissement qu'on porte au travail invisible.

Enfin, pour Méline, il est difficile d'avoir sa propre classe après trois années d'enseignement, car s'ajoutent à cela des élèves allophones ou porteurs de troubles DYS<sup>5</sup>. Elle sent donc son investissement s'amoinrir cette année.

L'investissement personnel fait partie intégrante du bon déroulement de l'enseignement. La manière de travailler hors des leçons est, quant à elle, tout aussi importante et peut amener une esquisse de réponse quant au « pouvoir » de l'expérience professionnelle dans le but de voir, également, si elle conduit vers un gain de temps lorsqu'on prend part au travail invisible.

---

*« Oh oui, bien sûr. Parce qu'à force d'avoir le même degré, tu sais implicitement la planification, tu connais le plan d'études, tu sais exactement quel sujet tu vas traiter à quel moment, pour le français ou les maths, donc ça va beaucoup plus vite pour placer les activités d'une semaine à l'autre. Concernant les devoirs, j'ai beaucoup plus de matériel qu'avant. Des fois, je modifie des fiches et parfois je ne fais que les imprimer. Donc oui ça a évolué en rapidité et en qualité j'espère. » (Lola)*

---

*« Dans ma préparation, oui, j'imagine que j'essaie d'être plus efficace, aller plutôt à l'essentiel, mais je ne suis pas sûr d'y arriver tout le temps. » (Philippe)*

---

*« Ouais ça a sûrement évolué tout de même, dans le sens où je m'y prends plus à l'avance. Le but est de ne pas être pris de court. C'est important de vivre un peu avec le temps qui passe. Donc si on ne se prépare pas assez vite, on est vite surmené et je pense qu'il faut s'y prendre à l'avance pour être sûr en ayant déjà l'idée avant de commencer. » (Amélie)*

Globalement, tous les enseignants voient une évolution bénéfique avec l'expérience. Toutefois, Philippe explique qu'il n'est pas sûr de parvenir à être tout le temps efficace comme il le souhaiterait. Lola et Amélie, quant à elles, voient une nette progression dans la rapidité de préparation, d'organisation et de qualité du travail.

---

<sup>5</sup> DYS- est un raccourci de langage pour évoquer une partie ou l'ensemble des troubles d'apprentissage dont le préfixe est « dys »

Cette évolution positive dans la manière de travailler due à l'expérience aussi petite soit-elle, amène à se demander si avoir des années d'enseignement derrière soi a un lien avec le plaisir lors des préparations.

---

*« Personnellement, j'en ai toujours autant. C'est le métier que j'ai toujours voulu faire, donc là c'est de la passion. Je vais à l'école et je suis contente parce que j'ai toujours autant de plaisir pour le moment. » (Inès)*

---

*« Ça a changé en mieux. Je prends toujours autant de plaisir à préparer. En fait, je ne me lasse pas de faire mon travail en dehors. En plus, je travaille beaucoup dans la classe, donc je pourrais m'en lasser, mais non. J'espère d'ailleurs que ça n'arrivera pas. » (Lola)*

---

*« Ça a augmenté parce que j'ai plus de temps, donc ça me stresse moins. Je ne me dis pas : "Bon, tu as une demi heure alors go, go, go". Là, à la limite, je ne vais pas compter le temps, je me dis "Ah j'aimerais faire ce truc" et puis j'y vais et peu importe le temps que ça va me prendre. Donc j'ai plus de plaisir parce que ça me stresse moins. Et puis, comme je ne compte pas mon temps, j'y vais comme je le sens. J'ai plus de plaisir aussi parce que, je pense, que mes objectifs sont plus affinés, que je sais exactement où je veux aller et du coup les choses elles se mettent en place. » (Marie)*

Pour trois enseignantes, le plaisir dans les préparations est constant. Le fait d'avoir du temps en dehors permet de prendre part à ce travail avec joie et j'ai pu remarquer que pour Inès ainsi que pour les autres, le métier d'enseignant est une véritable passion et a été choisi et est assumé avec bonheur.

*« Normalement oui j'ai du plaisir, mais ces temps-ci plus du tout parce que je suis surchargée. Je pense qu'il faut arriver à se mettre un peu des limites parce que sinon tu deviens vite fou. Mais c'est vrai qu'en tant que jeune enseignante, je fais plus qu'en tant qu'auxiliaire. Je ne me rendais tellement pas compte de la différence de cette charge de travail. Alors ça c'est sûr, il y a des avantages mais au niveau du travail en dehors de l'école je pense que c'est plus pénible. » (Méline)*

A travers ces mots, Méline montre son désarroi face à une situation qu'elle n'imaginait pas aussi pénible. Le revers de la médaille lui a fait perdre le plaisir de préparer les leçons au moment de l'entretien. Cependant, elle m'a raconté que c'était simplement une mauvaise passe, comme cela peut arriver à chaque enseignant. Pour Philippe, « les corrections, ça tue de plus en plus. » Par contre, « la préparation, la conception sont des choses pour lesquelles le plaisir et la motivation sont toujours présents ».

L'expérience professionnelle amène donc, généralement, du positif dans métier d'enseignant. Elle permet d'être plus rapide et efficace dans la conception et la préparation de fiches, d'évaluations ou d'ateliers et amène aussi une plus grande précision et un meilleur ciblage de la matière et des objectifs à atteindre avec les élèves. Pour certains, il est vrai qu'une infime partie du travail invisible reste pénible et que l'expérience rend possible une meilleure organisation afin de ne pas se sentir surmené.

### 3.2.3 Gestion du travail invisible

Durant les entretiens, j'ai relevé plusieurs avis quant à la gestion personnelle du travail hors horaire scolaire.

Premièrement, quatre enseignants vivent très bien le travail invisible, car il fait partie du métier. L'envie de créer de nouvelles choses rend agréable la pratique professionnelle.

*« Je le vis super bien. [...] Si tu ne subis pas les choses, tu seras toujours mieux. »* (Amélie)

---

*« Ben très bien, avec plaisir. Ce n'est pas une contrainte du tout. Ça fait partie du job et je le fais avec plaisir. »* (Lola)

Deuxièmement, une petite partie des enseignants notifient que ça peut être usant tout en sachant que c'est un métier qui demande de s'investir et que, par conséquent, il existe des moments plus pénibles que d'autres.

*« Voilà, ça fait partie du job. J'ai toujours trouvé que c'était prenant et c'est normal, c'est condensé sur les semaines d'école surtout. Il y a des fois où c'est un peu lourd quand même et il y a des fois où ça use. Mais je sais que c'est un boulot comme ça. »* (Philippe)

---

*« Franchement, ça ne me dérange pas. Quand je dois préparer des trucs, j'aime bien donc ça ne me dérange pas. Il y a juste ces moments de corrections, quand c'est trop long où ça me lasse. »* (Marie)

En général, les enseignants vivent bien le travail invisible. Il arrive que par période, une partie soit plus pénible que d'autres, mais les enseignants ont émis une vision et une gestion positive du travail à effectuer hors de la salle de classe.



Finalement, les enseignants ne sont pas épargnés par un éventuel surmenage comme Méline, qui raconte se sentir dépassée par le travail à fournir hors des heures de classe. Philippe, Amélie et Marie, quant à eux, l'ont vécu dans une période antérieure. Seulement deux enseignantes ne se sont jamais senties dépassées ou surmenées.

---

*« J'ai toujours l'impression de courir. Je me rappelle que dans mes trois-quatre premières années, je pouvais avoir ce sentiment plus souvent alors que maintenant, je ne me relaxe pas plus mais je n'ai pas l'impression d'être dépassé quand même. » (Philippe)*

---

*« Je pense que c'est dû à tout ce qui vient au niveau des projets d'établissement. Par exemple, je suis responsable d'un projet d'établissement, j'ai ma classe à gérer et en plus un autre mandat par exemple avec la HEP ou ailleurs et du coup, ça commence à faire beaucoup et je commence à avoir peu de temps. » (Amélie)*

---

*« Je pense que plus jeune, j'étais dépassée parce que justement j'avais les enfants plus petits et puis c'était ma priorité quand je rentrais. Il fallait gérer les enfants et puis tout ce travail il se faisait après. » (Marie)*

---

### **3.3 Vision de la société sur le métier d'enseignant**

J'ai choisi un dernier axe d'analyse qui converge vers la vision qu'a la société de la profession à travers le regard des six enseignants.

#### **3.3.1 La vision de la société et ses clichés**

Par le biais des entretiens, j'ai relevé qu'il existait deux visions très distinctes. La première est plutôt positive et bienveillante comme l'explique Lola :

*« Je pense qu'il y a deux regards. Certains qui ont un regard bienveillant et qui te disent : "Oh la la, ils sont courageux ces enseignants !" ou "Avec les enfants d'aujourd'hui, je ne pourrais jamais le faire !". » (Lola)*

Certes, le regard de la société reste indulgent et montre que certaines personnes sont conscientes que la profession a des côtés favorables, merveilleux et qu'elle permet de concilier peut-être plus facilement sa vie privée avec sa vie professionnelle, mais il est indéniable qu'une partie de la population reste bloquée sur des caricatures types que les enseignants

entendent fréquemment. Parmi ceux évoqués lors des entretiens, voici les clichés évoqués lors de l'entretien dans le tableau ci-dessous :

Tableau 8 : Le métier d'enseignant et ses clichés

<b>Clichés</b>	<b>Verbatim</b>
<b>Vacances trop nombreuses</b>	« "On se la coule douce, on a tout le temps vacances." Ben bien sûr. » (Méline)
<b>Salaire trop généreux</b>	« "Arrêtez de vous plaindre avec tout votre argent !" Ils n'ont qu'à venir à notre place j'ai envie de dire. » (Lola)
<b>Horaire léger</b>	« "Ils ont le temps, ils finissent à trois heures." Moi, ça me fait rire. » (Philippe)
<b>Diminution du nombre d'élèves</b>	« Il y a toujours moins d'élèves par classe. Dans le temps, ils étaient quarante. » (Amélie)
<b>Masse de travail</b>	« "Je n'y arrive pas, je suis submergé." En même temps, je pense que si tu t'organises bien, tu peux gérer. » (Inès)
<b>Métier facile</b>	« Il y a beaucoup de gens qui continuent de croire qu'on ne bosse pas énormément, que c'est facile, que tout le monde peut le faire parce que tout le monde a des enfants à la maison. Ils ne vont pas chercher à savoir ce qui est difficile. » (Marie)

J'ai pu constater, sans grande surprise, que les clichés les plus pointés du doigt sont : les vacances, le salaire, les horaires, le nombre d'élèves en diminution, la masse de travail et la facilité du métier. Certains en rient, d'autres ne relèvent même plus les remarques et d'autres se justifient. Allanfranchini (2010) invoquait le fait que tout le monde se sentait capable d'émettre un jugement sur le métier, sous prétexte d'avoir été assis sur les bancs d'école dans sa jeunesse.

Il s'avère que pour trois enseignants, ces clichés ne représentent pas la réalité. Par contre pour Inès, Philippe et Méline, il existe des enseignants qui véhiculent une image négative, ce qui a pour conséquence de faire perdurer les clichés déjà existants et de péjorer l'image que renvoie la profession.

*« Je pense que malheureusement, il y a tout de même certains enseignants qui se reposent un peu sur leurs lauriers. Il y en a qui ont les mêmes cours depuis dix ans. Donc là, c'est vrai qu'il ne faut pas s'étonner non plus si on nous jette la pierre. » (Inès)*

---

*« Il faut reconnaître que des fois, en salle des maîtres, on retrouve de ça. Mais c'est peut-être pas tous, c'est aussi une question de caractère. Je ne crois pas que je pourrai dire la phrase "Ah ! Je suis au bord du burn-out, je n'en peux plus !" Mais c'est vrai que c'est une phrase que je peux entendre de temps en temps. » (Philippe)*

---

*« Ceux qui fonctionnent autrement, je sais qu'ils arrivent cinq minutes avant en classe et qu'ils reprennent ce qu'ils ont fait les années précédentes. Ils font toujours des corrections collectives pour éviter de les corriger. De ce point de vue-là, oui ça peut être justifié. Mais c'est quand même une petite minorité. » (Méline)*

Finalement, Maulini (2009) fait remarquer que si une image est véhiculée par la société, elle n'est pas forcément représentative de la réalité. Afin d'améliorer la représentation que la société se fait du corps enseignant, Méline expose son idée afin d'améliorer l'image que reflète la profession :

*« Qu'ils viennent une fois voir comment c'est en classe et qu'ils se rendent compte que toutes les deux minutes, un élève vient poser une question, dire qu'il n'a pas compris, qu'on doit lui expliquer d'une autre manière. » (Méline)*

Tant que la société actuelle ne vivra pas le quotidien des enseignants, il sera difficile de se rendre compte de toutes les tâches à effectuer. Malgré la beauté de ce métier, il n'est reste pas moins complexe et rempli de travaux invisibles aux yeux des gens. Il serait judicieux, en vue d'améliorer l'image de l'enseignement, de mettre en lumière la face cachée de l'enseignement ou du moins, faire prendre conscience que certains clichés ne sont pas justifiés.



## Conclusion

### Synthèse des principaux résultats

Le but de ma recherche était de savoir comment les enseignants vivent le travail invisible. En revenant sur mes recherches faites dans divers ouvrages de ma bibliographie ainsi que sur les retours de mes entretiens, il en est ressorti que le travail invisible fait partie intégrante du métier d'enseignant et aucun professionnel n'y échappe. J'ai constaté, dans les dires des six enseignants questionnés, qu'il y a toujours quelque chose à faire au niveau de l'administratif, des séances des maîtres ou d'une quelconque préparation.

Les journaux de tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire m'ont permis de mieux prendre conscience de la face cachée du métier. D'ailleurs, j'avais émis l'hypothèse que dans les petits degrés, appelés plus communément les classes de cycle 1, les enseignants passaient une plus grande partie du temps à s'affairer à la préparation des leçons et des ateliers. Pourtant, si je me fie aux entretiens d'Amélie et de Lola, le travail invisible inclut indéniablement des entretiens avec les parents, des séances des maîtres, des achats de matériel, de l'administratif et aussi des corrections.

Néanmoins, il me semble indispensable d'énoncer les limites de mon travail, car elles ont une influence sur les résultats obtenus. Je suis totalement consciente que mon analyse est basée uniquement sur six enseignants du primaire et de ce fait, cela implique une impossibilité de généraliser ces résultats à plus grande échelle. De plus, le journal de tâches invisibles n'a été rempli que sur une durée d'une semaine, qui diffère d'un enseignant à un autre.

Ayant une vision idéaliste de la profession avant de commencer mon travail de recherche, j'étais persuadée que les enseignants s'épanouissaient dans leur métier. J'avais émis une réserve sur certaines tâches qui font partie du métier d'enseignant et qui pouvaient être un frein à cet épanouissement. Aussi, avais-je pensé que sur du long terme, cela pouvait amener à une fatigue professionnelle.

J'ai pu observer qu'effectivement, une partie des enseignants se sent surmenée ou s'était sentie surmenée durant sa pratique professionnelle. Est-ce que l'expérience joue un rôle ? A priori non. Néanmoins, l'expérience permet d'être plus rapide dans les préparations, dans le ciblage des objectifs et permet aussi de développer d'autres intérêts spécifiques à l'élève et à ses apprentissages. C'est pour ces raisons que des enseignants expérimentés peuvent tendre à un burn-out, car ils s'engagent dans d'autres activités extra-scolaires et qui prennent passablement de temps et d'énergie, ce qui résulte d'une sensation de surmenage. L'hypothèse de l'expérience me conforte dans l'idée qu'en début de carrière, certains

enseignants se sentent surchargés, comme Méline, qui prend à cœur de faire l'entièreté de son travail à la perfection. Il en est de même pour Marie, qui elle s'est sentie surchargée dans ces jeunes années d'enseignante, car elle devait s'occuper de ses enfants et c'était sa priorité. Cela l'amenait donc, parfois, à « choisir la facilité » en reprenant des fiches ou ateliers déjà créés auparavant. A contrario, Inès m'a fait part qu'elle ne s'était jamais sentie surmenée, même si, de temps en temps, elle avait énormément de travail. Elle se sentait stressée, mais pas au point d'en être dépitée. L'expérience amène des avantages, mais ne permet en aucun cas d'éviter une éventuelle fatigue professionnelle.

J'avais exprimé l'hypothèse que l'expérience offrait une diminution de la masse de travail à effectuer en dehors de l'école, tout en modérant mes propos par le fait que cela dépendait de chaque enseignant. Une chose est sûre, le terme « minimaliste » ne fait pas partie du vocabulaire des enseignants interviewés. Marie, qui a vingt-deux années de carrière ainsi que Méline et Inès qui en ont trois, convergent dans leur pratique enseignante et dans l'idée qu'elles se font de la profession. La masse de travail reste la même, ce qui dépend tout de même de l'investissement personnel dans la profession. L'expérience n'a aucune incidence sur la masse de travail, mais permet une plus grande rapidité d'exécution, de planification et de préparation.

Enfin, une dernière hypothèse avait été émise. Il s'agit de l'organisation. J'étais partie sur l'idée qu'il était incontournable de planifier les séquences et les interventions afin de pouvoir gérer et organiser au mieux son enseignement et éviter une situation déplaisante face au travail à fournir hors de la classe. Finalement, j'ai remarqué que chacun à sa propre manière de travailler. Pour certains, cela passe par l'écriture dans le journal de classe ou par la création d'une séquence bien détaillée. Pour d'autres, tout est dans la tête. Cette routine provient aussi de l'expérience et permet de gérer plus facilement et de projeter le travail invisible à effectuer, sans avoir besoin de le planifier des semaines à l'avance. Généralement, la préparation se fait de semaine en semaine et se peaufine au fil des jours.

### **Autoévaluation**

Ce qui m'a poussé à choisir ce sujet, c'est le travail invisible méconnu par certaines personnes. Je ne me rendais, moi-même, pas bien compte de cette partie cachée jusqu'à ce que j'y sois personnellement confrontée.

Ce travail est le fruit d'un dur labeur et d'une course contre la montre. Tout d'abord partie sur l'envie de travailler sur les clichés liés à l'enseignement, j'ai dû retravailler cette idée pour arriver à un aspect ciblé sur le travail invisible. Ensuite, je me suis concentrée sur un aspect

qui me tenait à cœur : comment les enseignants vivent et perçoivent le travail invisible. Mais ce n'était pas gagné, il fallait encore trouver un sens à cette recherche. Le fond de l'entonnoir est donc l'indispensabilité du travail invisible, afin d'arriver à une bonne pratique enseignante. Globalement, les délais pour l'envoi de chacune des parties de mon travail ont été respectés. C'est grâce à cela que je suis parvenue à terminer mon mémoire de Bachelor dans les temps et sans grande angoisse de ne pas finir dans les délais.

En ce qui concerne le travail en lui-même, j'ai trouvé très intéressant de travailler sur les deux cycles, mais avec seulement six enseignants en interview, dont deux en cycle un, peut-être aurais-je pu cibler sur un des deux cycles ? Il est également frustrant d'avoir un si petit échantillonnage, car il serait intéressant de voir ce que cela donnerait à plus grande échelle.

Au niveau des résultats, je reste quelque peu frustrée de n'avoir pu creuser davantage, car les entretiens étaient riches d'informations, mais je suis consciente que cela n'est pas possible avec un travail de quinze mille mots. Néanmoins, il m'a apporté beaucoup de réponses. J'ai pris conscience que si j'ai choisi ce métier, c'est pour sa globalité et qu'il faut être conscient des avantages et des inconvénients. Après réflexion, je dois me faire ma propre idée sur cette gestion du travail invisible, en y étant personnellement confrontée. De plus, je suis consciente que chacun fait ce qu'il peut, pour mener à bien ces tâches qui font partie intégrante du métier d'enseignant.

Sans grande surprise, cela m'a conforté dans l'envie de travailler dans cette profession, car malgré les désavantages relevés et la surcharge de travail possible, je reste persuadée que si l'on choisit ce métier et que le plaisir de se réveiller chaque matin pour aller enseigner reste intact, il ne me reste plus qu'à croiser les doigts pour que la passion qui m'anime aujourd'hui subsiste avec les années.

### **Perspectives de recherche**

Si je devais poursuivre ce travail, je souhaiterais m'intéresser à un autre degré scolaire, celui des 1-2 HarmoS. Ayant été en pratique professionnelle deux fois dans ces degrés, j'ai constaté que les enseignantes titulaires ne se sentaient pas prises au sérieux par ceux des degrés supérieurs et par leur entourage, à cause notamment du jeune âge des élèves qui demande beaucoup d'éducation et moins d'enseignement tel que nous le connaissons dans des degrés de 3H à 8H. Le travail des enseignants semblerait aisé et serait uniquement constitué de jeux ou de coloriages. Il serait donc intéressant de connaître le contenu du travail invisible dans ces degrés.





## Bibliographie

Allanfranchini, P. (2010). *Tout le monde a un avis sur l'école !* Enjeux pédagogiques, 14, 29-30.

Barrère, A. (2002). *Les enseignants au travail ; routines incertaines*. France : L'Harmattan.

Babey, A. (2016). *Caricatures visant le métier d'enseignant ; Quel impact sur l'identité professionnelle ?*. Mémoire de Bachelor, Porrentruy, HEP-BEJUNE, 2016.

Barrère, A. (2017). *Au coeur des malaises enseignants*. Malakoff : Armand Colin.

Baunay, Y., Cahouet, M., Grosse, G., Olivier, M., & Rallet, D. (2010). *Le travail enseignant; le visible et l'invisible*. Paris : Éditions Syllepse

Blanchard-Laville, C. (2001). *Les enseignants entre plaisir et souffrance*. Paris : Presses Universitaires de France.

Boesiger, J.-L. & Maulini, O. (2007). *Histoire et avenir de l'enseignant généraliste. L'instruction publique face aux attentes de la société*. Genève : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation & Centre de Formation de l'Enseignement Primaire.

Boller, B. & Plüss, S (2010). Dans la presse suisse. *Educateur*, 3, 27-3

Caron, J. (2002). *Apprivoiser les différences : Guide sur la différenciation des apprentissages et la gestion des cycles*. Montréal : Chenelière.

Rapport-gratuit.com  
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES 

Clerc, F. (2010). *Bien débuter dans l'enseignement*. (Hachette, Éd.) pp. 9-60.

Dion, I., & Laferrière, G. (2012). *Demain, j'enseigne ; Ce qu'on aimerait savoir avant d'ouvrir la porte de sa classe*. (E. d. (ERPI), Éd.) Saint-Laurent, Canada.

Fortin, M.-F. (2010). *Fondement et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives*. Montréal : Chenelière Education.

Fragnière, J.-P. (2009). *Comment faire un mémoire ?* Lausanne : Université de Neuchâtel.

Giroux, S., & Tremblay, G. (2009). *Méthodologie des sciences humaines : la recherche en action*. Saint-Laurent, Québec : Éditions du renouveau pédagogique inc. (ERPI).

Institut de recherche et de documentation pédagogique, T. d. (2012). *Enseignantes et enseignants de Suisse romande et du Tessin*.

Janot-Bergugnat, L., & Rasclé, N. (2008). *Le stress des enseignants*. Paris : Armand Colin.

Joly, N. (2015). *La face cachée du métier d'enseignant ; Le travail hors de la classe*. Mémoire de Bachelor, Porrentruy, HEP-BEJUNE, 2015.

- Lamoureux, A. (2000). Recherche et méthodologie en sciences humaines (éd. 3e édition). Montréal : Éditions Etudes Vivantes.
- Landry, F. (2006). *Enseignantes et enseignants de Suisse romande et du Tessin : Temps de travail, mandat, statut, formation et perfectionnement*. 06.9. Neuchâtel. IRDP.
- Lantheaume, F., & Hérou, C. (2008). *La souffrance des enseignants. Une sociologie pragmatique du travail enseignant*. Paris : PUF.
- Lebrun, M. (2017). *L'ascenseur social est-il est panne ?*. Support de cours HEP-BEJUNE.
- Maulini, O. (2009, décembre). L'image de l'enseignant dans la société... Et l'image de la société dans l'enseignant ? Enjeux pédagogiques n°14, pp. 21-22.
- Muller, F. (2017). *Des enseignants qui apprennent, ce sont des élèves qui réussissent ; Le développement professionnel des enseignants*. Paris : ESF.
- Poisson, Y. (1983). L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation. Revue des sciences de l'éducation 3, pp. 369-378.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1995). Manuel de recherche en sciences sociales. Paris : Dunod.
- Tardif, M., & Lessard, C. (1999). *Le travail enseignant au quotidien*. Québec : Les presses de Laval.
- Tardy, J. (1993). La transposition didactique. (E. éditeur, Éd.)
- Van der Maren, J.-M. (1996). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. (2e édition). Montréal/Bruxelles : PUM et de Boeck.

## Webographie

Jro. (2017, mars 20). *Vers un Master pour les enseignants du primaire ?* Récupéré sur RFJ.ch: <https://www.rfj.ch/rfj/Actualite/Region/20170320-Vers-un-Master-pour-les-enseignants-du-primaire.html>

Bauer, S. (2012). *Le rôle des directeurs de l'enseignement primaire genevois dans la reconnaissance de la diversité culturelle. Formation et profession.* Récupéré sur Archive ouverte UNIGE : [file:///C:/Users/No%C3%A9mie/Downloads/unige\\_34579\\_attachment01.pdf](file:///C:/Users/No%C3%A9mie/Downloads/unige_34579_attachment01.pdf)

Dupin de Saint-André, M., Montésinos-Gelet, I., & Morin, M-F. (2010). *Avantages et limites des approches méthodologiques utilisées pour étudier les pratiques enseignantes.* Récupéré sur Nouveaux cahiers de la recherche en éducation : <https://www.erudit.org/fr/revues/ncre/2010-v13-n2-ncre0713/1017288ar.pdf>

Maulini, O. (2008, mars 6). *Comment transcrire un entretien ?*. Récupéré sur Unige.ch: <http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/maulini/sem-rech-transc.pdf>

Meury, R., & Schnegg, F.-H. (2017, septembre 1er). *La menace du burnout plane sur les enseignants jurassiens.* Récupéré sur RFJ : <https://www.rfj.ch/rfj/Actualite/Region/20170901-La-menace-du-burnout-plane-sur-les-enseignants-jurassiens.html>

Tremblay, R. R., & Perrier, Y. (2006). *Savoir plus : outils et méthodes de travail intellectuel*, 2e éd. (L. E. inc., Éd.) Récupéré sur Cheneliere.info: [http://www.cheneliere.info/cfiles/complementaire/complementaire\\_ch/fichiers/coll\\_uni/methodes\\_rech\\_sc\\_humaines.pdf](http://www.cheneliere.info/cfiles/complementaire/complementaire_ch/fichiers/coll_uni/methodes_rech_sc_humaines.pdf)



# Annexes

## Annexe 1 : Texte de demande envoyé par courriel

Objet : Le travail invisible mais indispensable de l'enseignant

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de ma formation à la HEP-BEJUNE, j'effectue un travail de recherche concernant le travail hors de l'horaire scolaire des enseignants. Je me permets de donner suite à notre conversation concernant mon appel à volontariat dans le cadre de mon travail de mémoire professionnel.

Je souhaite identifier la part du travail invisible des enseignants et savoir si elle est la même pour tous. Puis, je m'intéresserai à la perception du travail invisible et à la manière avec laquelle les enseignants le vivent.

Afin de récolter les données nécessaires pour ce travail, je vous demande de bien vouloir remplir le document en pièce jointe "*Journal de tâches hors horaire scolaire*" durant une semaine. À la suite de cela, je vous demanderai de me le retourner par e-mail au plus tard le **lundi 4 décembre 2017**.

Pour terminer, nous conviendrons ensemble ultérieurement d'une date pour un entretien individuel d'environ une heure.

Je vous garantis que les données resteront anonymes et confidentielles. De plus, je m'engage à vous communiquer les résultats de la recherche si vous le désirez et je me tiens à votre disposition pour tout complément d'information.

Merci de bien vouloir m'indiquer si vous souhaitez toujours participer à mon travail de recherche par retour de courriel au plus tard le mercredi 15 novembre 2017.

En vous remerciant de l'attention apportée à ma demande, je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Noémie Meusy

## Annexe 2 : Journal des tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire

Exemple fictif pour vous aider à remplir les colonnes

Jour de la semaine	Type d'activité	Lieu	Horaire
	<i>Corrections d'épreuves, d'exercices</i> <i>Préparations de cours</i> <i>Recherches sur Internet</i> <i>Séances des maîtres</i> <i>Entretiens avec les parents, etc.</i>	<i>Ecole, maison, etc.</i>	
<b>Exemples :</b> <b>Lundi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Photocopies de fiches d'exercices MMF sur le conte du Petit Chaperon rouge</li> <li>• Ecriture d'un mot pour les parents concernant la marche d'automne</li> <li>• Rangement de la classe</li> <li>• Corrections du contrôle de géographie</li> <li>• ...etc.</li> </ul>	Ecole  Ecole Ecole  Maison	7h20 - 7h25  7h30 – 7h50 15h15-15h25  16h00 – 18h00

<b>Mardi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plastification des 23 sous-mains que les élèves ont créés et découpage des bords</li> <li>• Recherches sur internet sur le thème des abeilles pour le projet de l'école</li> <li>• ...etc.</li> </ul>	Maison	18h00 – 18h55
		Maison	19h45 – 20h45
...	...	...	...

**Remarques éventuelles :**

J'ai généralement pour habitude d'arriver en classe avec 20 minutes d'avance pour faire des photocopies.

### Journal des tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire

Jour de la semaine	Type d'activité	Lieu	Horaire
	<i>Corrections d'épreuves, d'exercices</i> <i>Préparations de cours</i> <i>Recherches sur Internet</i> <i>Séances des maîtres,</i> <i>Entretiens avec les parents, etc.</i>	<i>Ecole, maison,</i> <i>etc.</i>	

**Remarques éventuelles :**



### Annexe 3 : Extraits d'une journée de tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire

	<b>Ecole</b>	<b>Maison et autres</b>
<b>Amélie</b> ( <i>jeudi</i> )	<ul style="list-style-type: none"><li>• Photocopies</li><li>• Mise en place des ateliers de maths</li><li>• Rangements, copies</li><li>• Séance des maîtres</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recherche de jeux sur internet</li><li>• Préparation de jeux, plastification, etc.</li><li>• Préparation des devoirs</li></ul>
<b>Inès</b> ( <i>samedi</i> )		<ul style="list-style-type: none"><li>• Préparation de la commande pour Pro Juventute</li><li>• Recherche de contes de Noël à lire</li></ul>
<b>Lola</b> ( <i>lundi</i> )	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place de la classe</li><li>• Photocopie d'une évaluation de français</li><li>• Discussion avec l'enseignant d'appui sur le travail à faire en appui</li><li>• Préparation des jours suivants, photocopies</li><li>• Permanence d'une enfant de Vermes</li><li>• Accompagner les enfants à l'arrêt de poste</li><li>• Rangement de la classe</li><li>• Corrections + écriture dans le journal de classe</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Achat de matériel pour le bricolage de Noël (magasin)</li></ul>

<b>Marie</b> ( <i>mardi</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation des leçons de math et français de mercredi</li> <li>• Séance des maîtres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation de la leçon de gym de mercredi</li> </ul>
<b>Méline</b> ( <i>vendredi</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation pour la semaine à venir (planification, dernières fiches à préparer, etc.)</li> <li>• Corrections des dernières fiches de la semaine + noter où en sont les élèves dans leur travail de la semaine pour rendre aux parents</li> <li>• Préparation de cours et planification de la semaine suivante</li> </ul>	
<b>Philippe</b> ( <i>mercredi</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place de la classe</li> <li>• Ecriture du plan</li> <li>• Discussion avec la co-enseignante</li> <li>• Préparation des leçons du lendemain + écriture dans le journal de classe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Achat de peinture et petites fournitures (magasin)</li> <li>• Corrections de fiches</li> </ul>

## Annexe 4 : Contrat de recherche

### Contrat de recherche

Les parties prennent connaissance, en signant, des conditions suivantes de l'entretien :

- L'entretien est enregistré.
- Les données sont traitées de manière confidentielle.
- Les données seront utilisées uniquement dans le cadre de mon mémoire.
- Une fois les données analysées, les enregistrements seront effacés.

Date et signature de l'enquêtrice : \_\_\_\_\_

Date et signature de l'interviewé/e : \_\_\_\_\_

## Annexe 5 : Guide d'entretien

### Guide d'entretien

#### A – Introduction

- Remerciements
- Description des enjeux de ma recherche
- Rappel des droits fondamentaux et signature du contrat de confidentialité
- Informations personnelles :

<b>Enseignant (prénom d'emprunt) :</b> _____	
<b>Taux de travail :</b> _____	
<b>Sexe :</b> <input type="checkbox"/> Masculin	<b>Âge :</b> _____ ans
<input type="checkbox"/> Féminin	
<b>Degré(s) :</b> <input type="checkbox"/> 3H	<b>Année(s)</b>
<input type="checkbox"/> 4H	<b>d'expériences :</b> _____ ans
<input type="checkbox"/> 5H	
<input type="checkbox"/> 6H	
<input type="checkbox"/> 7H	
<input type="checkbox"/> 8H	

## B - Questions

Journal des tâches effectuées en dehors de l'horaire scolaire	
Questions	Relances
Après cette semaine de prise de notes dans votre « journal de tâches invisibles », comment percevez-vous le travail hors de la classe ?	➤ Pensez-vous que ce cahier reflète bien la part invisible de votre métier ?
Est-ce que vous établissez un planning pour réaliser ce travail invisible ?	➤ Pour quelle(s) raison(s) ?
Est-ce que la durée du travail hors de la classe est plus/moins importante que lors des autres semaines de l'année ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Existe-il des moments dans l'année où il y a plus de travail invisible ?</li> <li>➤ Si oui, lequel/lesquels ?</li> </ul>
Parmi les différentes tâches que vous avez mentionnées dans votre travail invisible, laquelle est, pour vous, la plus contraignante ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quelle tâche requiert le plus de temps ?</li> <li>➤ Quelle(s) tâche(s) prenez-vous le plus de plaisir à faire ?</li> <li>➤ Pour quelle(s) raison(s) aimez-vous cette activité/tâche ?</li> </ul>

Organisation et gestion du travail invisible	
Questions	Relances
Comment décririez-vous le métier d'enseignant ?	➤ Selon vous, les parents, la société, ont-ils conscience que le métier n'est plus le même qu'avant ?

<p>De quelle manière procédez-vous pour accomplir ce travail dit « invisible » ?</p> <p>Concrètement, décrivez-moi ce que vous faites.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Est-ce que votre manière de travailler, hors des cours, a évolué avec l'expérience ?</li> </ul>
<p>Comment vivez-vous le travail hors de l'horaire scolaire ?</p>	
<p>Votre perception de « l'investissement personnel hors des leçons » a-t-elle évolué avec les années d'expérience ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pensez-vous que l'expérience professionnelle permet de passer moins de temps à prendre part au travail invisible ?</li> <li>➤ Concernant le plaisir dans vos préparations, a-t-il augmenté, diminué ou est-il resté constant avec les années d'enseignement ?</li> </ul>
<p>Avez-vous déjà été dépassé par le travail à fournir hors des heures de classe ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Si non, comment vous organisez-vous pour ne pas l'être ? Que mettez-vous en place ?</li> <li>➤ Si oui, comment pourriez-vous, selon vous, mieux gérer le travail invisible ?</li> </ul>

Vision de la société sur le métier d'enseignant	
Questions	Relances
Selon vous, quelle est la vision de la société sur la profession ?	➤ Avez-vous des idées pour améliorer l'image du métier dans notre société et permettre une meilleure reconnaissance de celui-ci ?
Quels sont les clichés que vous entendez de part et d'autre sur le métier d'enseignant ?	➤ Ces clichés sont-ils plus souvent positifs ou négatifs ?
Trouvez-vous que ces clichés sont justifiés ?	➤ Si oui, pour quelles raisons ? ➤ Si non, expliquez pourquoi. Donnez quelques exemples.

## C – Conclusion

- Questions, remarques particulières ?
- Remerciements