

## Temps de travail et charge de travail

Lors d'un [colloque récent](#), Eric Charbonnier, analyste Education à l'OCDE, s'appuyant sur l'enquête Talis montrait que si leur temps de travail se situe dans la moyenne haute, il y a surtout une source de stress plus forte pour les enseignants français avec le poids du travail administratif ou encore l'adaptation aux élèves à besoins spécifiques.

Une autre spécificité du système français, selon lui, est la difficulté des jeunes enseignants à préparer leurs cours seuls alors qu'ils reçoivent moins d'heures de formation et bénéficient de peu de temps dédié au travail coopératif. Pourtant, les enseignants déclarent aimer travailler ensemble.

Il faut souligner que lors de leur formation, pour les professeurs de lycée et collège, l'identité professionnelle se construit essentiellement sur la discipline d'enseignement. On est avant tout professeur de français, de maths, de SES... Et cela a pour effet pervers de conduire à considérer comme du surplus (ou de la soustraction, c'est selon) tout ce qui ne relève pas de cette dimension.

Mais une autre dimension est difficile de mesurer : tout comme on parle maintenant de « température ressentie », on pourrait parler de « travail ressenti » pour en mesurer l'intensité (ce que pointe d'ailleurs l'enquête de la Depp) et l'importance que celui-ci prend dans notre vie. Je propose d'utiliser le terme de « charge de travail » pour sa résonance avec la charge mentale.

On peut aussi parler de « temps de travail poreux » et de « temps non poreux » pour marquer la différence entre les moments où on peut faire des pauses, éventuellement rêvasser ou discuter avec ses collègues et ceux où on ne peut rien faire d'autre que travailler. Or, quand on est en cours, on ne peut y être autrement qu'à 100 % ! Lorsqu'on est formateur, comme je l'ai été, les stagiaires en reconversion évoquent souvent l'intensité du travail enseignant mais aussi la charge mentale que cela représente. On y pense tout le temps ! Ce phénomène renforcé par la frontière très perméable entre le travail dans l'établissement scolaire et le travail chez soi.

Mais ce qui contribue à l'intensité et la difficulté du travail enseignant aujourd'hui, c'est aussi la « déprofessionnalisation » et [l'accélération de ce travail](#), ainsi que le poids des tâches administratives. Le chercheur en sciences de l'éducation Julien Tourneville définit [dans sa thèse](#) cette déprofessionnalisation, soit la diminution de l'autonomie professionnelle liée à une volonté de normalisation des pratiques de la part de l'institution.

## Travail empêché

Il y a enfin un décalage entre le travail prescrit et le travail réel. La multiplication des injonctions non réalistes ([les groupes de niveaux](#) par exemple) produites par l'institution et [l'accumulation des tâches](#) peuvent conduire à un sentiment de travail empêché et de

culpabilisation. Cela augmente les risques psychosociaux et c'est un enjeu majeur de santé mentale, à l'origine de cas de *burn-out*.

Le débat sur le temps de travail des enseignants a longtemps été un point de blocage et de friction sur le plan syndical. L'attachement à l'illusoire garantie des « obligations de service » a empêché de fixer un cadre clair et de reconnaître officiellement les tâches invisibles. Peut-être pourra-t-on enfin parvenir à définir un travail « toutes tâches comprises » ?

A l'heure où les questions budgétaires sont au cœur du débat politique, il n'est pas inutile de rappeler que le temps de travail est trop souvent vu comme un coût : heures supplémentaires, remplacements, formations et *turnover* ont un coût direct. Mesurer le temps réel est essentiel pour budgéter correctement. Ce serait une erreur de réduire cette question à une logique de « productivité » qui n'aurait pas grand sens dans le contexte du service public.

Nous vivons un temps de pénurie. Même s'il y a une [augmentation illusoire du nombre de candidats aux concours](#) (normal, il y en a deux au lieu d'un...), il y a de moins en moins de personnes qui veulent devenir enseignant. [La question de l'attractivité](#) ne se résume pas aux seuls salaires, la prise en compte du temps et des conditions de travail est cruciale.

Il faut travailler autrement et plus collectivement (ça s'apprend) et il faut que l'institution donne du pouvoir d'agir et fasse confiance aux enseignants. Le temps c'est très politique !