



HAL
open science

Les conditions de travail des enseignants du second degré

Warda Azaghough

► **To cite this version:**

Warda Azaghough. Les conditions de travail des enseignants du second degré. Education. 2013. dumas-00880223

HAL Id: dumas-00880223

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00880223>

Submitted on 12 Nov 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

MEMOIRE DE MASTER 2
MASTER MEF
Enseignement et Formation en Economie-Gestion
ANNEE 2012-2013

Ecole Interne IUFM Midi-Pyrénées/UT2
En cohabilitation avec l'Université Toulouse 1 Capitole

Présenté par :

Warda AZAGHOUAGH

**Les conditions de travail des enseignants
du second degré**

ENCADREMENT :

Françoise LARRE
Responsable du département A.M.F.I.S
Enseignante-chercheuse

Sommaire

Remerciements	2
Introduction	3
I. Les conditions de travail dans la littérature	6
A. Les difficultés relatives à la définition des conditions de travail	6
B. L'analyse des conditions de travail	10
C. Les activités de service et leurs particularités	16
II. Les conditions de travail des enseignants du second degré.....	26
A. L'étude de la littérature relative aux enseignants	26
B. Un métier avec l'élève pour objet de travail.....	44
C. Les résultats du travail de recherche.....	50
Conclusion	59
Bibliographie	61
Table des matières	65
Liste des tableaux et schéma	67

Remerciements

Je remercie tout particulièrement Madame Françoise LARRE, ma directrice de mémoire, pour sa disponibilité et pour tous les conseils qu'elle a pu m'apporter tout au long de la réalisation de mon travail de recherche.

Je remercie également tout le corps professoral pour les enseignements reçus lors des deux années de formation qui ont pu m'aider lors de l'accomplissement de mon mémoire.

Enfin, je remercie mes lecteurs et correcteurs pour le temps qu'ils ont pu consacrer à mon travail, pour leur patience et leur avis critique sur mon mémoire.

Introduction

En deux siècles, le travail a beaucoup évolué ; alors qu'au début du 19^{ème} siècle la France est très rurale et que les deux tiers des français sont illettrés, à la fin du 20^{ème} siècle, les trois-quarts des français sont des citoyens et un actif sur cinq est diplômé de l'enseignement supérieur.

Néanmoins, contrairement aux idées reçues, à un intervalle de deux siècles, le taux d'activité est resté le même ; 44% des personnes sont actives. Au début du 19^{ème} siècle, en raison de la présence de nombreux oisifs qui disparaîtront au fil du temps, et aujourd'hui parce qu'il y a beaucoup de retraités, d'élèves et d'étudiants.

Ces nombreuses évolutions ont eu un impact sur le secteur d'activité dominant. En effet, sous Napoléon I^{er}, deux tiers des actifs travaillent dans l'agriculture, alors qu'à l'aube du 21^{ème} siècle la même proportion travaille dans les services¹. « Le secteur tertiaire recouvre un vaste champ d'activités qui va du commerce à l'administration, en passant par les transports, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises et les services aux particuliers, l'éducation, la santé et l'action sociale. Le périmètre du secteur tertiaire est de fait défini par complémentarité avec les activités agricoles et industrielles (secteurs primaire et secondaire) »². Les services, à la différence des secteurs primaire et secondaire reposent sur une relation de service entre le prestataire et le bénéficiaire et ce dernier apporte sa contribution à la réalisation du service. On entend par relation de service « la relation directe entre un prestataire de service et un bénéficiaire » (DU TERTRE, 2005). Les services conduisent à des formes de synchronisation des temps de production et des temps d'appropriation ; ils se déroulent en temps réels sans stocks intermédiaires ni finaux et ont une qualité qu'il n'est pas possible de rectifier. Il est possible au besoin de compenser des qualités jugées insuffisantes, trop éloignées des attentes des bénéficiaires, mais les effets du service initial sont présents et leurs compensations engagent toujours la réalisation d'un nouveau

¹ Données chiffrées issues de l'ouvrage : MARCHAND, O. & THELOT, C. (1997). *Le travail en France*. Condé-sur-Noireau : Nathan. p.9

² Définition de l'INSEE tirée du site : http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/secteur_tertiaire.htm consulté le 19 Février 2012.

service. Les services sont donc marqués par de nombreux processus d'arbitrage qui conduiront à une qualité non homogène d'un bénéficiaire à l'autre, d'une organisation à une autre, d'un moment à un autre.

Jean Fourastié avait annoncé en 1949, dans *Le Grand Espoir du XXème siècle*, la fin du travail industriel pour le passage à une société de services. Il était optimiste considérant que le travail qui allait se substituer ne pourrait être que meilleur au regard des importantes pénibilités connues jusque-là ; les modèles qu'il proposait étaient ceux de l'enseignant et du médecin (CHEVANDIER, 2005).

Néanmoins, il est courant de constater que cette prépondérance d'une économie de services n'a pas été sans séquelle en termes de contraintes psychologiques et physiques. En effet, « services » renvoie à « servir », la servitude n'est donc pas loin d'autant plus que le maître mot de ce type d'économie est « flux tendu » (DE LA VEGA, 2004). Partant de là, les conditions de travail dans les activités de service doivent faire l'objet d'une attention soutenue.

Les conditions de travail désignent l'environnement dans lequel travaillent les salariés ; elles influencent donc leur satisfaction quotidienne. Pour J.LEPLAT (1977) les conditions de travail sont l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs, qui peuvent influencer les conduites au travail.

Ayant pour projet professionnel d'exercer le métier d'enseignante, il m'a paru tout à fait pertinent d'étudier les conditions de travail de cette activité de service qu'est l'enseignement. D'autant plus qu'elles sont assez mal connues, peu objectivées et ne constituent pas un domaine de réflexion important, ni dans la littérature, ni dans l'Éducation nationale. Bien sûr, il existe quelques enquêtes, mais elles ne s'interrogent pas vraiment sur ce que sont concrètement ces conditions de travail. Qu'entend-on par conditions de travail ? Existe-t-il une définition précise et acceptable par tous ?

La problématique est l'expression du problème de la recherche bibliographique. De nombreuses études ont pu être faites sur les conditions de travail, mais peu dans l'enseignement. L'objectif de ce mémoire visera donc à tenter de combler certaines lacunes. Il s'agira donc d'identifier les conditions de travail des enseignants du second degré. Beaucoup

en parle, mais peu s'y sont penchés ; d'où tout l'intérêt d'un travail de recherche consistant à tenter de définir ce que sont les conditions de travail des enseignants du second degré.

Pour ce faire, dans une première partie, il s'agira grâce à la littérature d'étudier les conditions de travail en général, puis plus particulièrement dans les activités de service. L'objectif étant de vérifier si certaines conditions de travail généralement définies (hors secteur tertiaire) peuvent être rapportées au métier d'enseignant. Une étude du secteur tertiaire sera également pertinente puisque l'enseignement est une activité de service et à ce titre partage probablement des conditions d'exercice communes avec d'autres activités de service (hors enseignement). Ensuite, une deuxième partie, sera consacrée à l'étude de la littérature propre à l'enseignement afin d'en extraire d'éventuelles conditions de travail singulières à cette profession. Au terme de ce travail, il sera alors possible de proposer une définition par extension des conditions de travail des enseignants, c'est-à-dire une liste de ce que sont concrètement les conditions de travail pour les enseignants et plus particulièrement du second degré.

I. Les conditions de travail dans la littérature

Cette première partie sera consacrée à l'étude des conditions de travail dans la littérature. Il s'agira tout d'abord de mettre en exergue les difficultés rencontrées par les chercheurs afin de définir les conditions de travail. Puis, leur analyse permettra d'évoquer différentes typologies définissant les conditions de travail en général. Enfin, celles-ci seront complétées par une étude des activités de service et leurs particularités.

A. Les difficultés relatives à la définition des conditions de travail

La définition des conditions de travail se heurte à des difficultés liées au processus d'objectivation et à l'hétérogénéité des disciplines qu'elles englobent.

1. La définition des conditions de travail nécessite un processus d'objectivation

Afin de définir les conditions de travail, il est important d'effectuer une abstraction puisqu'elles n'existent que par leurs conséquences, il faut donc se détacher du travail et considérer certains de ses aspects comme étant des éléments contingents.

En effet, « les conditions de travail ne sont pas des variables qui s'imposent à l'observateur, mais des constructions sociales qui conduisent à détacher du travail certains de ses aspects, tout particulièrement lorsqu'ils soulèvent des problèmes de pénibilités ou d'atteintes à la santé » (GOLLAC & VOLKOFF, 2000, p.11). Par conséquent, tant qu'un aspect n'est pas détaché du travail, il ne peut pas être considéré comme une condition de travail, il fait juste partie du travail.

Selon les ergonomes, les travailleurs auraient beaucoup de difficultés à verbaliser leur travail, à en détacher des caractéristiques par des mots pour en déterminer des conditions de travail. Au contraire, ils auraient plutôt tendance à accepter et à naturaliser ce que le regard extérieur appelle leurs conditions de travail (TEIGER & LAVILLE, 1991). C'est ainsi que pour décrire leur travail ils auront toujours recours à la tâche prescrite et non à leur activité réelle alors que bien souvent elles diffèrent l'une de l'autre.

Actuellement, les processus permettant aux individus de prendre conscience de leurs conditions de travail sont encore mal connus. Néanmoins, un certain nombre d'entre eux a tout

de même pu être identifié (GOLLAC, 1995 ; GOLLAC & VOLKOFF, 2006). En effet, l'objectivation des conditions de travail peut résulter d'une dégradation de ces dernières, ainsi il s'agira de comparer un « avant » et un « après ». Celle-ci est également facilitée par le décalage qui peut exister entre les conditions de travail et les conditions de vie hors travail : on peut constater que si le confort dans la vie hors travail s'est amélioré et qu'il n'y a pas eu de changement au sein du travail, celui-ci pourra commencer à paraître « dur ». De plus, l'Etat peut également favoriser l'objectivation. En effet, les campagnes de sécurité routière ont permis aux chauffeurs routiers de prendre conscience des risques qu'ils encouraient. Les scientifiques ont également un rôle à jouer puisqu'ils ont contribué, par exemple, à la prise de conscience des dangers de l'amiante ou à la mobilisation contre l'exposition au plomb. Ceux-ci sont relayés par les médecins du travail et les inspecteurs du travail. Enfin, l'objectivation peut également passer par l'action syndicale.

Au-delà des conditions objectives de travail (travailler 50 heures par semaine) et de leurs perceptions (trouver que 50 heures par semaine c'est acceptable ou non), il est important de faire la distinction entre les conditions tangibles de travail qui sont mesurables et dont on connaît facilement les impacts, et les conditions intangibles dont les conséquences seront plus difficiles à identifier puisqu'elles varieront d'un individu et d'une situation à l'autre.

Il est important de préciser que l'objectivation n'est pas irréversible. Ainsi, l'arrivée de nouvelles générations ou l'éclatement de collectifs peuvent contribuer à son changement.

Néanmoins, la vision de l'objectivation des conditions de travail semble ne pas faire l'unanimité.

2. La vision sociologique du travail

Des travaux sociologiques ne suivent pas la vision de l'objectivation vue précédemment. En effet, Michel PIALOUX (1995) considère que les conditions de travail dépendront des rapports sociaux dans lesquels sont pris les acteurs. Ce constat a pu être fait à la suite de l'interview d'un chef d'équipe et de sa femme, ouvriers spécialisés dans la même organisation. En discutant sur les conditions de travail à améliorer, il s'avère que les situations ne sont pas

interprétées et vécues de la même manière selon les individus, et ceci parce que leurs trajectoires individuelles, celles de leurs parents, de leurs enfants ou encore de leur groupe social sont différentes (BEAUD & PIALOUX, 1999). La sociologie souligne donc les lacunes des approches qui tendraient à isoler les aspects des conditions de travail.

Au-delà du processus permettant de définir les conditions de travail une autre difficulté existe en raison d'un domaine de recherche englobant de nombreuses disciplines.

3. Les conditions de travail au centre de nombreuses disciplines

L'étude des conditions de travail conduit à combiner de très nombreuses disciplines variées mais pourtant indissociables pour une analyse complète. La toxicologie ou la physiologie de l'effort étudient l'impact d'éléments très particuliers, mais très directement déterminants du travail ; l'épidémiologie, la médecine, la psychologie examinent les effets d'éléments plus ou moins manifestes et leurs combinaisons. Mais pour évaluer les conséquences du travail, il est important de comprendre ce qu'est réellement le travail d'où la nécessité de l'analyse ergonomique, de la sociologie du travail, et de la sociologie des organisations. De plus, l'économiste étudiera le rôle régulateur du marché car la qualité des conditions de travail dépend des facteurs économiques et macro sociaux, et les mauvaises conditions de travail engendrent un coût. L'action des institutions sera abordée par le juriste en liaison avec l'économiste. Le sociologue observera que les entreprises ont une connaissance imparfaite du travail de leurs salariés et des moyens nécessaires pour le modifier ; ceci est une conséquence de la division du travail et des relations conflictuelles entre les groupes sociaux. L'action des acteurs sociaux dépend de la perception qu'ils ont des conditions de travail ; celle-ci intéressera le sociologue, l'ergonome ou le psychologue du travail.

On constate donc que les conditions de travail se retrouvent au centre de multiples et diverses disciplines.

Les conditions de travail semblent être difficiles à définir pour plusieurs raisons parmi lesquelles le processus d'objectivation, la vision sociologique du travail, et la nécessité de prendre en compte de nombreuses disciplines variées. Ces difficultés seront certainement rencontrées dans le cadre de cette recherche qui vise justement à identifier les conditions de travail des enseignants du second degré. D'autant plus que dans la continuité logique, ces problèmes se retrouvent ensuite lorsqu'il s'agit d'analyser les conditions de travail.

B. L'analyse des conditions de travail

L'analyse des conditions de travail a obligé les chercheurs à produire des statistiques et à considérer le travail comme une activité. Ainsi, différentes typologies des conditions de travail ont pu être identifiées.

1. Les statistiques françaises relatives aux conditions de travail

Afin d'étudier les conditions de travail, la nécessité de statistiques a très rapidement vu le jour. Au départ, elles concernaient les conséquences les plus frappantes des conditions de travail. Néanmoins, après 1968 la vision politique des conditions de travail s'est élargie au-delà des événements « scandaleux ». Les enquêtes sont aujourd'hui gérées par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques au ministère du Travail.

Elles reposent avant tout sur l'interrogation des salariés et donc sur la perception qu'ils ont de leurs conditions de travail (VOLKOFF & MOLINIE, 1992). La première enquête nationale sur les conditions de travail a eu lieu en 1978, elle a été renouvelée en 1984, 1991, 1998 et 2005, et porte à chaque fois sur 20 000 salariés. Au départ cette enquête visait la description des conditions de travail physiques et du travail ouvrier.

En 1987, elle est complétée par une enquête sur l'organisation du travail et sur quelques aspects des conditions psychologiques de travail (GOLLAC, 1989), renouvelée en 1993 puis fusionnée en 1998 avec l'enquête sur les conditions de travail. Une nouvelle enquête va permettre de relier le point de vue des salariés sur le travail à la description globale par les responsables en 1997 et 2006 (GREENAN & HAMON-CHOLET, 2000). On arrive ainsi à des données statistiques plus complètes qui devront ensuite être interprétées (CEZARD & al., 1993 ; GOLLAC, 1997). En effet, les chiffres obtenus dépendent grandement de l'état des processus sociaux d'objectivation des conditions de travail comme évoqué précédemment.

Pour l'étude des conditions de travail, une autre méthode consiste à confier leur appréciation à un expert. Ainsi, l'enquête sur le suivi médical des risques professionnels (« SUMER ») s'appuie sur le jugement des médecins de travail. Cependant, leurs protocoles de codage ne sont pas faciles à homogénéiser (DODIER, 1993) et les regards tendent à être différents d'un expert à l'autre. Enfin, il existe d'autres enquêtes qui associeront les médecins de travail et les salariés (DERRIENNIC & al., 1996 ; POMMIER & al., 2006).

Au-delà de l'analyse des conditions de travail, certains insistent sur la nécessaire analyse de l'activité.

2. Considérer le travail comme une activité

Nombreux sont ceux qui ont souligné l'intérêt d'une analyse de l'activité de travail (DANIELLOU & BEGUIN, 2004). Ils considèrent qu'il ne faut absolument pas appliquer des connaissances sur l'homme pour étudier les conditions de travail sans tenir compte de l'activité. En effet, les écarts entre la tâche prescrite et l'activité réelle, et les compromis réalisés méritent une étude attentive car il faut comprendre le travail pour pouvoir le transformer (GUERIN & al., 1997). C'est en ce sens qu'il n'est pas possible de définir a priori de bonnes conditions de travail. L'analyse de l'activité permet d'intégrer la diversité des travailleurs. Il est vrai que les concepteurs et organisateurs se réfèrent à un travailleur virtuel ayant des caractéristiques jamais réunies dans la pratique.

Cette approche par l'activité de travail souligne donc le fait que les individus sont tous différents par leurs caractéristiques personnelles mais aussi par leurs actes, et que ceux-ci modifient les conditions de travail.

De plus, en fonction des méthodes choisies, les facteurs pris en compte pour l'analyse des conditions de travail seront différents.

3. Les différents facteurs pris en compte

Pour LEPLAT (1977) les conditions de travail sont l'ensemble des facteurs à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs qui peuvent influencer les conduites au travail. Ces facteurs représentent l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquelles s'inscrit le travail. Il est difficile de mettre en lumière ce qui constitue de bonnes conditions de travail (l'absence de souffrance ne signifie pas forcément l'existence de bonnes conditions de

travail). Elles peuvent être exprimées comme « celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé » (VOLKOFF, 2007, p.5).

De nombreuses méthodes d'analyse des conditions de travail s'inscrivant dans une démarche ergonomique ont été publiées en France. Elles combinent l'observation, l'analyse objective des situations (mesures) et l'analyse subjective (enquêtes auprès des travailleurs). Elles suivent toutes la démarche suivante : la situation de travail à étudier est décomposée en plusieurs facteurs qui donneront lieu à une mesure ou évaluation traduites en cotations reportées sur une grille, ce qui permettra d'établir un profil du poste de travail et de déceler les aspects qu'il convient d'améliorer le plus rapidement.

Elles ont été mises en place sur la base des connaissances ergonomiques, psychologiques et psychosociologiques et élaborées dans des cadres différents :

- Dans le secteur de l'automobile pour :
 - o la méthode RNUR (Régie nationale des usines Renault), « Les profils de poste » et « Réception des postes de travail » (1974 et 1976),
 - o la méthode AVISEM, qui a vu le jour chez SAVIEM (Société anonyme de véhicules industriels et d'équipements mécaniques) sous le titre « Techniques d'amélioration des conditions de travail dans l'industrie » (1977).
- Dans le cadre de la recherche scientifique, la méthode du LEST (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail d'Aix-en-Provence) publiée sous le titre « Pour une analyse des conditions du travail dans l'entreprise » (1975) permet un premier repérage de ce que recouvre ces conditions de travail.
- Dans le cadre de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail pour la méthode diffusée sous le titre « Pour une évaluation ergonomique » (1979).

Néanmoins, elles ont toutes été conçues pour des postes de travail ouvrier peu qualifiés ou pas qualifiés.

Les facteurs utilisés dans chacune de ces méthodes pour analyser les conditions de travail ont été regroupés dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°1 : Facteurs pris en compte par les méthodes d'analyse des conditions de travail³

METHODES FACTEURS CONDITIONS DE TRAVAIL	METHODE RNUR	METHODE AVISEM	METHODE LEST	METHODE ANACT
	CONCEPTION DU POSTE 1. Hauteur - Eloignement 2. Alimentation - Evacuation 3. Encombrement - Accessibilité 4. Commandes – Signaux		DESCRIPTION DU POSTE	
SECURITE	SECURITE 5. Sécurité			SECURITE 1. Les accidents de travail
ENVIRONNEMENT	ENVIRONNEMENT PHYSIQUE 6. Ambiance thermique 7. Ambiance sonore 8. Eclairage artificiel 9. Vibrations 10. Hygiène atmosphérique 11. Aspect du poste	ENVIRONNEMENT PHYSIQUE 1. Eclairage 2. Bruit 3. Température 4. Irritants et toxiques	ENVIRONNEMENT PHYSIQUE 1. Température 2. Eclairage 3. Bruit 4. Vibrations	ENVIRONNEMENT PHYSIQUE 2. L'ambiance sonore 3. Les vibrations 4. L'ambiance thermique 5. L'ambiance lumineuse 6. La pollution atmosphérique
CHARGE PHYSIQUE	CHARGE PHYSIQUE 12. Posture principale 13. Posture la plus défavorable 14. Effort de travail 15. Posture de travail 16. Effort de la manutention 17. Posture de manutention	CHARGE PHYSIQUE 5. Charges physiques	CHARGE PHYSIQUE 5. Posture 6. Charge dynamique	FATIGUE LIEE AU 7. Travail musculaire dynamique 8. Travail musculaire statique
CHARGE MENTALE	CHARGE NERVEUSE 18. Opérations mentales 19. Niveau d'attention	SIGNAUX, COMMANDES ET CHARGE MENTALE 6. Temps de cycle	CHARGE MENTALE 7. Contraintes de temps 8. Complexité vitesse 9. Attention 10. Minutie	LA FATIGUE MENTALE 9. La fatigue mentale 10. Le rythme de travail et l'autonomie temporelle
ASPECTS PSYCHO- SOCIOLOGIQUES	AUTONOMIE 20. Autonomie individuelle 21. Autonomie de groupe RELATIONS 22. Relations indépendantes du travail 23. Relations dépendantes du travail 24. Répétitivité CONTENU DU TRAVAIL 25. Potentiel requis 26. Responsabilité 27. Intérêt du travail	7. Temps d'autonomie 8. Intérêt du travail	11. Initiative 12. Statut social 13. Communication 14. Coopération 15. Identification du produit	11. Le rythme de travail et l'autonomie décisionnelle 12. Les relations dans le milieu de travail 13. L'incertitude sur l'avenir à court terme

³ Source : DE KEYSER, V. & BEAUCHESNE-FLORIVAL, M-N. & NOTTE, D. (1982). *Analyser les conditions de travail*. Aubenas : ESF.

TEMPS DE TRAVAIL		9. Horaires de travail		14. Le travail de nuit et le travail continu en équipes alternatives
ESPACE DE TRAVAIL		10. Espaces et groupes de travail		

Les enquêtes européennes et nationales reconnaissent les huit principales dimensions suivantes comme étant des conditions de travail (PAOLI & MELLIE, 2001) :

- les conditions physiques de travail (vibrations, bruit, température, fumée, matériaux dangereux, radiations, positions dangereuses, charges lourdes, mouvements répétitifs...);
- les conditions technologiques de travail (télétravail, ordinateur...);
- les conditions organisationnelles (travail isolé, information, nombre de subordonnés, nature du supérieur hiérarchique...);
- les conditions temporelles (travail posté, de nuit, le week-end, de plus de 10 heures, temps partiel choisi, subi, flexibilité, stabilité des horaires, compatibilité familiale...);
- l'intensité du travail (répétition des tâches, cadences, délais...);
- le niveau de précarité de l'emploi (nature du contrat, durée du contrat...);
- les contraintes managériales (respect de normes, de contraintes qualité, responsabilité de planning, de méthodes, de temps de travail, d'équipe, complexité ou monotonie de la tâche, rotation des tâches, travail en équipe...);
- et les contraintes externes pesant sur l'individu au travail (dépendances de rythmes, interruptions, organisation du travail, contraintes de temps...).

Le salaire, toujours considéré comme condition de travail a été retiré de cette typologie afin de permettre des comparaisons européennes.

Afin d'analyser les conditions de travail, des statistiques ont dû être mises en place, néanmoins la difficulté réside dans le choix des facteurs pris en compte. En effet, il existe différentes méthodes d'analyse des conditions de travail pour les postes peu qualifiés tenant compte de facteurs nombreux et variés.

Dans le cadre de cette recherche qui vise à définir les conditions de travail des enseignants, il semblerait qu'à ce titre certaines caractéristiques puissent être retenues.

La grille ci-dessous a été conçue après étude de la littérature relative aux conditions de travail en général, aux grilles RNUR, AVISEM, LEST, ANACT et à la liste des conditions de travail régulièrement retenues pour les enquêtes européennes et nationales. Cette grille constitue donc une première trame de la définition des conditions de travail des enseignants du second degré.

Tableau n°2 : Première grille des conditions de travail des enseignants

Conditions de travail en général	
EMPLOI	Statut social
	Salaire
	Nature du contrat
	Durée du contrat
ENVIRONNEMENT (dans la classe)	Bruit
	Température
	Luminosité
CHARGE PHYSIQUE	Posture
	Effort de travail
	Port de charges
CHARGE MENTALE	Opération mentale
	Niveau d'attention
	Rythme de travail : contraintes de temps, de vitesse
	Complexité
ASPECTS PSYCHOSOCIOLOGIQUES	Autonomie : Autonomie individuelle, initiative
	Relation : relation indépendante ou dépendante du travail, groupe de travail, travail isolé, respect de normes, information
	Contenu de travail : répétitivité, potentiel requis, responsabilité, intérêt du travail
CONDITIONS TEMPORELLES	Horaires de travail
	Travail le week-end
	Temps partiel subi, choisi
	Stabilité des horaires
	Compatibilité familiale
CONDITIONS TECHNOLOGIQUES	Ordinateur
	Télétravail

Dans la continuité de cette recherche il paraît intéressant d'étudier le secteur tertiaire. En effet, l'enseignement est avant tout une activité de service, ainsi certaines de ses caractéristiques pourront être utilisées dans la définition des conditions de travail des enseignants du second degré.

C. Les activités de service et leurs particularités

Les domaines d'étude ont très peu concerné le domaine des services. Bien que les effectifs dans le secteur tertiaire ont rejoint ceux de l'industrie et du bâtiment en 1936 et progressé dès lors plus rapidement (MARCHAND & THELOT, 1997), l'industrie était, jusqu'aux années 70, le lieu où se jouait l'essentiel de la dynamique économique et sociale c'est ainsi qu'elle monopolisait toutes les études. Mais quelques années après la remise en cause du taylorisme, à partir des années 80, les directions d'entreprise commencent à s'interroger sur les conditions de travail, sur les modes d'obtention de la productivité, et surtout envisagent des évolutions.

Dans cette sous-partie, les services seront étudiés ainsi que leurs particularités dans l'objectif d'en extraire des conditions de travail singulières à ce secteur et au métier d'enseignant. Il semblerait néanmoins que la recherche soit limitée dans ce domaine.

1. Définir les activités de service

Il s'agit ici d'étudier certaines définitions des services. Celles-ci sont en effet nombreuses puisque les services recouvrent un vaste champ d'activités variées.

a. Une définition basée sur des critères

Les activités de services ont été dans un premier temps définies de façon négative par opposition aux activités agricoles et industrielles. Néanmoins, cette définition semble être très limitée et par conséquent peu admise par les théories. Ainsi, afin d'être au plus près de la réalité, divers critères (plus ou moins critiqués) ont été retenus pour identifier ces activités. Les critères communément admis sont les suivants :

- Le produit final n'est pas stockable, ni transportable (STANBACK, 1979) au sens où les biens agricoles et industriels le sont. Néanmoins ce critère est limité puisque les industries qui produisent de l'énergie électrique y répondent alors que ce n'est pas le cas des services d'information électronique qui se révèlent être transportables. En revanche, le savoir transmis par l'enseignant à l'élève répond lui à ce critère.

- Leur produit est immatériel et il périrait à l'instant même de sa production. Néanmoins, de nombreuses activités de service se basent sur des éléments tangibles qui seront transformés matériellement (services de réparation, de restauration, médicaux) ou déplacés spatialement ou socialement (transport, commerce). De plus, dans les cas de l'information ou des savoirs les effets de transformation sont repérables. Ce critère ne correspond donc pas à l'activité de service que réalise l'enseignant.

- Le processus de production suppose une proximité et une interaction très étroites entre le prestataire et le client ou usager (FUCHS, 1968) pouvant aller éventuellement jusqu'à la coproduction du résultat. Cette idée ne correspond qu'à quelques situations rencontrées. En effet, les services de maintenance, de nettoyage, de transports de biens sont rarement dans ce cas. De plus, des relations très interactives peuvent exister entre certains fournisseurs industriels et leurs clients. Ce critère est néanmoins retrouvé dans l'activité de service que réalise l'enseignant, en effet l'élève est acteur de son propre apprentissage. C'est en effectuant le travail demandé par l'enseignant que l'élève va construire son savoir. Ceci est d'autant plus accentué au regard des différentes réformes proposant de nouveaux programmes considérant l'élève comme un acteur dans son apprentissage, avec par exemple la méthode pédagogique de l'Observation, l'Analyse et la Conceptualisation privilégiée dans les filières technologiques. De plus, la coproduction existe puisque l'enseignant ne peut exercer son activité que s'il a des élèves en face de lui.

Au-delà de ces critères sujets à quelques limites, une autre définition faisant référence à un triangle mérite une attention particulière.

b. Le triangle pour une définition plus juste

Une définition plus complexe a été proposée par Peter HILL (1977). Elle suppose qu'un service est « la transformation de la condition d'une personne, ou d'un bien appartenant à un agent économique quelconque, à la demande ou avec l'agrément du premier agent⁴ ». Cette

⁴ Source : GADREY, J. (2003). *Socio-économie des services*. Paris : La découverte. p18.

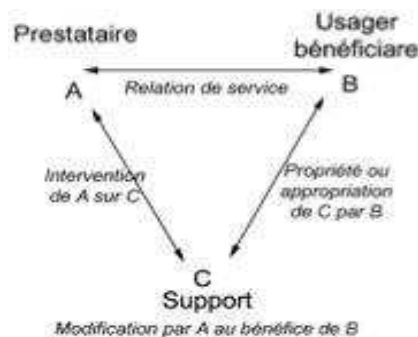
approche présente quelques avantages. En effet, elle distingue le service en tant que « processus » et « résultat ». Ensuite, elle considère que les agents économiques sont impliqués dans une relation de service à propos d'une réalité à transformer (le support de l'activité).

Ainsi, une définition plus précise qui résulte de l'illustration ci-dessous (schéma n°1) considère qu'« une activité de service est une opération visant une transformation d'état d'une réalité C, possédée ou utilisée par un consommateur (ou client, ou usager) B, réalisée par un prestataire A à la demande de B, et souvent en relation avec lui, mais n'aboutissant pas à la production d'un bien susceptible de circuler économiquement indépendamment du support C (on reviendrait alors à des situations de production agricole, industrielle ou artisanale)⁵ » (GADREY, 1992, p.18). Cette définition laisse apparaître une grande diversité des activités de service, notamment en raison du type de support C soumis à transformation. Cette illustration met également en exergue l'existence de relations réciproques entre les sommets et en particulier les relations sociales de service qui se nouent entre prestataires et usagers à propos de la transformation visée.

Schéma n°1 : Le triangle du service

A = prestataire (public ou privé, individu ou organisation)

B = destinataire, client, usager :
 - ménages, individus,
 - entreprises, organisations,
 - collectivités



C = réalité modifiée ou travaillée par le prestataire A au bénéfice de B

- Objets ou systèmes matériels (activités de transport, réparation, maintenance...)
- Informations
- Individus selon certaines de leurs dimensions (physiques, intellectuelles)
- Organisations, selon certaines de leurs dimensions (techniques, structures, savoirs collectifs)

Ce triangle est retrouvé dans l'activité de l'enseignant. En effet, l'élève est le bénéficiaire, l'enseignant le prestataire, et le savoir le support.

Néanmoins, la définition de HILL (1977) et celle voisine basée sur le triangle sont souvent critiquées puisqu'elles ne recouvrent pas l'importante diversité des activités de service. Elle répond en revanche à l'activité de l'enseignant, ce qui est suffisant pour cette recherche.

Après avoir tenté de définir les activités de service il s'agit maintenant d'étudier une activité de service particulière qui recouvre l'enseignement ; les activités immatérielles et relationnelles.

2. Une catégorie de service : les activités immatérielles et relationnelles

Parmi l'ensemble des activités de service, il est possible de mettre en évidence des services d'un type particulier : les activités immatérielles et relationnelles. On entend par activités immatérielles et relationnelles les activités dont les effets ne sont pas tangibles, dans le sens où ils ne sont pas mesurables.

La configuration productive des services immatériels et relationnels est représentée par quatre caractéristiques qui auront une incidence sur les qualités du travail et sur les conditions de sa mise en œuvre :

- La réalisation d'un service (GADREY, 1992) dont les effets utiles ne sont pas tangibles et donc non mesurables. Ceci se retrouve dans le savoir.
- Les effets utiles de ces services ont deux types d'impacts : « immédiats » sur des bénéficiaires directs, mais aussi « médiats » puisque certains peuvent apparaître avec un décalage temporel, et/ou se propager auprès d'acteurs non directement concernés par la prestation. Ces effets utiles existent dans l'activité de service que fournit l'enseignant. En effet, il peut arriver que le savoir transmis apparaisse ou soit utilisé des mois ou années plus tard. Le savoir peut également consister en la maîtrise de méthode de travail réutilisable ultérieurement.
- La coproduction propre à toute activité de service s'opère en grande partie dans un face-à-face entre le prestataire et le bénéficiaire. L'enseignant construit un savoir avec et pour l'élève.

- La coproduction se déploie dans une relation directe entre les deux acteurs mais de manière asymétrique. Si les deux parties sont actives, l'une travaille dans le cadre du salariat, l'autre développe une activité en tant que client, patient, usager... L'enseignant est en effet fonctionnaire, l'élève est l'utilisateur. De ce fait l'élève caractérise les conditions de travail de l'enseignant, et va contribuer à une situation d'imprévisibilité. En effet, l'enseignant ne sait pas à l'avance ce que souhaite son élève, il devra répondre à un certain nombre de questions pour espérer rendre un service de qualité. Pour parvenir à cet objectif, il devra tenter d'anticiper et de résoudre d'éventuels problèmes.

Le service n'est jamais un produit (GADREY, 1994). Aucun script, aucun outil ne peut le contenir totalement. Ceci n'est pas lié au débordement de la prescription que les sociologues mettent en évidence mais plutôt aux contraintes propres à la relation où l'utilisateur ne se réduit jamais à un destinataire passif. L'élève est comme nous l'avons déjà vu un acteur à part entière.

Les services purs sont ceux fondés sur de fortes interactions entre le prestataire et le destinataire et font apparaître l'importance de la « relation de service » (ULMANN & BURGER, 1998).

Les deux caractéristiques qui fondent le rôle du professionnel inscrit dans une relation de service chez un auteur comme GOFFMAN (UGHETTO, 2001) sont les suivantes :

- L'entreprise se comporte comme un professionnel ou un expert dont le savoir lui permet de construire une solution que le client n'aurait pas été en mesure d'élaborer par lui-même en combinant des composants standards ;
- D'autre part, une telle intervention correspond en fait à une promesse de la part de l'entreprise à propos d'un résultat à venir non visualisable au moment de la conclusion du contrat. La contrepartie de cette incertitude créée par l'immatérialité du produit est l'engagement contractuel ou symbolique. La transaction repose donc sur l'acceptation du client de s'en remettre au professionnel et de lui faire confiance sans pouvoir être certain du résultat. Néanmoins, le professionnel s'engage à assumer la responsabilité d'éventuelles défaillances.

Ces deux éléments caractérisent la relation de service qui existe entre l'enseignant et l'élève, ce dernier a besoin de l'enseignant pour construire un savoir et les résultats du processus d'apprentissage peuvent être visibles avec du temps.

Dans les activités immatérielles et relationnelles, les personnes assurent toujours quel que soit leur statut une certaine combinaison des « temps de production directe », des « temps de régulation » et des « temps consacrés aux investissements immatériels ». Cette combinaison est dénommée « composition organique du temps de travail » (DU TERTRE, 2001). Sa qualité a donc une incidence sur les ressources dont dispose un enseignant pour agir, sur ses marges de manœuvre face aux événements, notamment ceux associés à la présence de l'élève, à la diversité et à la variabilité des situations de face-à-face. Elle influence donc directement l'intensité du travail et aura d'autant plus d'effet que le travail a tendance à envahir la sphère de la vie privée. En effet, la coupure temps de travail/temps hors travail est de plus en plus difficile à établir de manière précise dans la mesure où la subjectivité des salariés est mobilisée (BOULIN & DU TERTRE, 2001). On emporte avec soi son travail, ses difficultés relationnelles... et ce d'autant plus que les processus de régulation sont mal assurés ou que les investissements immatériels sont peu pris en charge par l'organisation.

Lorsque les délimitations entre travail et hors travail, entre vie professionnelle et vie personnelle tendent à s'effacer apparaissent alors des formes de servitude.

Il semble évident que les caractéristiques propres aux activités de service auront une incidence sur les conditions de travail des salariés.

Les conditions de travail des salariés du tertiaire en contact avec le public sont caractérisées par des contraintes de temps particulières : horaires atypiques, journées de durée variables selon les besoins de l'entreprise et du public. De plus, le contact avec le public accroît le sentiment d'urgence.

La relation avec le contact provoque paradoxalement un sentiment d'isolement puisque les confrontations d'expériences sont limitées. Néanmoins, il semblerait que les activités ayant un contact avec le public peuvent également constituer un facteur d'amélioration des conditions de travail notamment lorsqu'il s'agit des locaux de travail car ceux-ci ont un rôle positif sur l'image de l'entreprise.

Les facteurs suivants influenceront la qualité des conditions de travail :

- Le rapport au « client » : pour l'enseignant le contact physique est constant et il y a une forte proximité relationnelle ;
- Le lieu d'exercice du travail : pour l'enseignant le service se fait dans l'établissement, mais une partie du travail qui contribuera à la réalisation du service s'effectue à son domicile.

Il est très difficile d'étudier les conséquences des interactions salarié/client car elles impliquent la collaboration du salarié dans le décodage des processus organisationnels et opérationnels.

Après avoir étudié les activités immatérielles et relationnelles, il s'agit d'évoquer une caractéristique propre aux activités de service, et particulièrement à l'enseignement ; celle d'aller au-delà du prescrit.

3. Aller au-delà du prescrit

Dans les services la question des aptitudes des salariés à aller au-delà du prescrit est plus présente qu'ailleurs. En effet, ces personnes sont quotidiennement engagées dans un travail d'ajustement à des demandes particulières. Le mode de traitement que leur hiérarchie leur enjoint d'appliquer aux demandes n'est pas celui de la personnalisation, il renvoie au contraire à une forme de standardisation, telle celle inhérente à l'obligation de l'égalité de traitement des usagers dans les missions de service public.

LIPSKY (1980) a mis en évidence que le service effectivement rendu par une organisation ne se réduit pas au service programmé par les responsables de cette dernière : son contenu et sa forme sont très dépendants de l'activité des personnels qui auront à interagir avec le bénéficiaire. Les salariés devront rapprocher les demandes particulières aux prestations génériques. Ainsi, un travail important d'interprétation devra être effectué, tout comme la sollicitation du jugement, la réalisation d'arbitrages, et la prise d'initiatives.

Une partie des actes que les salariés effectuent tend à ne pas être reconnue par le système d'information censé rendre compte de la performance réalisée et est, soit niée, soit considérée comme une anomalie, un dysfonctionnement au regard de ce qui devrait être un

fonctionnement « normal » de l'activité. Or, ces activités relèvent plutôt d'arbitrages que font les agents après avoir constatés que la prestation « générique » qu'ils sont censés devoir délivrer s'applique en réalité sur des cas particuliers. Mais non reconnus, ces actes se font dans l'isolement.

Les activités de contact avec le client sont cependant parfois décrites comme soumettant les salariés à des pressions qui tendraient plutôt à détériorer les conditions de travail qu'à solliciter la compétence : obligation de concilier l'attention au client et la rapidité d'exécution, « formatage » de la personnalité, des émotions, des attitudes à l'égard des clients... il y aurait donc finalement une négation de la subjectivité des salariés.

Ainsi, l'enseignant va être confronté à quelques difficultés. En effet, il devra satisfaire l'élève tout en respectant les directives de sa hiérarchie. Néanmoins, dans la mesure où il s'agit d'un service non marchand, les enseignants n'ont pas à répondre à des objectifs financiers. L'enseignement est en effet un service gratuit comme l'énonce la Constitution du 4 Octobre 1958 « l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïc à tous les degrés est un devoir de l'Etat ».

Grâce à cette étude, le tableau n°3 ci-dessous a pu être réalisé. En effet, la première grille des conditions de travail des enseignants a été complétée par les caractéristiques propres aux activités de service. Les recherches semblent être limitées dans le secteur tertiaire surtout lorsqu'il s'agit des conditions de travail singulières aux services. Néanmoins, des études ont souligné les spécificités des activités de service. Dans le cadre de cette recherche concernant les enseignants les particularités des services et notamment des activités immatérielles et relationnelles semblent être pertinentes pour en déduire certaines caractéristiques des conditions de travail. En effet, il est possible de considérer que la sphère privée des enseignants tend à disparaître puisqu'ils mobilisent leurs subjectivités et effectuent une part importante de leur travail chez eux. De plus, leurs missions définies par des normes standards ne donnent qu'une vision parcellaire du métier et les obligent donc à effectuer un travail important d'interprétation, mais aussi à réaliser des arbitrages, et à prendre des initiatives seuls. Grâce à cette étude des activités de service on peut constater que l'élève doit être pris en compte pour la définition des conditions de travail des enseignants. En effet, le comportement,

l'implication, la motivation, le niveau, et le degré de coopération des élèves auront un impact sur le travail de l'enseignant.

Tableau n°3 : Deuxième grille des conditions de travail des enseignants

Conditions de travail en général		Apports relatifs aux caractéristiques des activités de service
EMPLOI	Statut social	
	Salaire	
	Nature du contrat	
	Durée du contrat	
ENVIRONNEMENT (dans la classe)	Bruit	
	Température	
	Luminosité	
CHARGE PHYSIQUE	Posture	
	Effort de travail	
	Port de charges	
CHARGE MENTALE	Opération mentale	
	Niveau d'attention	
	Rythme de travail : contraintes de temps, de vitesse	
	Complexité	
ASPECTS PSYCHOSOCIOLOGIQUES	Autonomie : Autonomie individuelle, initiative	
	Relation : relation indépendante ou dépendante du travail, groupe de travail, travail isolé, respect de normes, information	
	Contenu de travail : répétitivité, potentiel requis, responsabilité, intérêt du travail	Sollicitation du jugement
		Réalisation d'arbitrage
CONDITIONS TEMPORELLES	Horaires de travail	Temps de production directe
	Travail le week-end	Temps de régulation
	Temps partiel subi, choisi	Temps consacré aux investissements immatériels
	Stabilité des horaires	
	Compatibilité familiale	
CONDITIONS TECHNOLOGIQUES	Ordinateur	
	Télétravail	
AUTRUI = ELEVE		Comportement
		Degré de coopération

		Motivation
		Implication
		Niveau
		Nombre

Cette première partie a été consacrée à l'étude de la littérature. Dans un premier temps pour aborder les différents facteurs retenus dans la définition des conditions de travail en général. Puis, dans un second temps, une étude propre aux activités de service a été effectuée. Ce travail a permis de concevoir une première grille de définition des conditions de travail des enseignants en sélectionnant des caractéristiques régulièrement retenues. Par la suite, celle-ci a pu être complétée par des caractéristiques singulières aux activités de service concernant également l'activité de travail de l'enseignant.

Dans une deuxième partie nous allons maintenant étudier la littérature singulière à l'enseignement dans l'optique de compléter le travail réalisé jusque-là.

II. Les conditions de travail des enseignants du second degré

Cette deuxième partie sera consacrée aux enseignants. Tout d'abord, il s'agira d'étudier l'activité des enseignants, puis dans le cadre de notre recherche de mettre en exergue ce que dit la maigre littérature sur leurs conditions de travail. Ensuite, l'élève comme objet de travail sera abordé. Enfin, à l'issue de cette étude, le résultat de cette recherche sera présenté ; à savoir la grille définissant les conditions de travail des enseignants du second degré.

A. L'étude de la littérature relative aux enseignants

Afin d'analyser l'activité des enseignants il semble intéressant de débiter par quelques statistiques, puis d'étudier le métier et les missions des enseignants. Enfin, il s'agira d'aborder les éléments influençant l'activité des enseignants.

1. Quelques chiffres sur les enseignants

En 2010, en France, les enseignants étaient 940 000. La majorité travaille dans l'enseignement public, et une minorité dans l'enseignement privé sous contrat. Les statistiques des enseignants sont connues chaque année par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale et publiées dans les repères et références statistiques.

Néanmoins, la suppression d'un nombre important de fonctionnaires depuis 2004 affecte fortement le ministère de l'Éducation nationale qui représente à lui seul la moitié des effectifs de la fonction publique d'Etat. Les conséquences de ces suppressions ne sont pas toujours simples à mesurer. En effet, un emploi supprimé ne veut pas forcément dire une personne en moins et cela pour plusieurs raisons ; les enseignants ne sont pas toujours placés sur des emplois budgétaires, ainsi certains titulaires en surnombre ou certains remplaçants peuvent être rémunérés sur d'autres types de crédit. De plus, avec le recours au temps partiel certains postes ne sont pas pleinement occupés. Enfin, tous les enseignants ne sont pas placés devant des élèves, certains sont chargés de la formation de leurs pairs, d'autres sont en congé maladie ou mis à la disposition des syndicats ou d'autres organismes d'intérêt public. C'est ainsi que la DEPP publie depuis 2001 des statistiques « d'enseignants devant élèves » recueillies auprès

des chefs d'établissement (mais uniquement dans le second degré public). Elles font apparaître en 2003 un pic de 400 700 professeurs devant élèves dans ce secteur et depuis une baisse régulière pour atteindre en 2010 le nombre de 356 400.

Après avoir présenté quelques statistiques relatives aux enseignants, l'étude portera maintenant sur le métier d'enseignant.

2. Le métier d'enseignant

Il s'agit ici de définir le métier de l'enseignant en ayant recours à quelques rapports publiés et en étudiant son caractère singulier.

a. Des rapports pour définir le métier

Le métier d'enseignant est caractérisé par l'instruction des élèves dans un face-à-face pédagogique qui met le professeur en relation avec une classe, soit un groupe d'élèves. Cette définition renvoie à la définition de l'activité de service sous la forme imagée du triangle.

Dès 1972, le rapport Joxe pointe la nécessité d'avoir une conception élargie du métier d'enseignant. En effet, la fonction enseignante est une fonction éducative, il s'agit de « former les esprits ». Les élèves demandent non seulement qu'on leur apprenne des savoirs mais qu'on les aide à s'éduquer, c'est-à-dire à grandir et à devenir indépendants.

« Éduquer, c'est d'abord apporter aux élèves la stabilité et la sécurité qui leur est nécessaire pour grandir et se former. Or, nul ne peut apporter la sécurité s'il ne la ressent lui-même » explique le rapport de la commission Thélot (2004) qui présente la confiance retrouvée des professeurs comme un élément déterminant de leur efficacité.

Le rapport Pochard (2008) porte un regard positif sur les enseignants qui occupent « un métier impossible » et qui « ne baissent pas les bras » face à des défis ainsi décrits :

« retisser sans cesse le lien social, relever toujours le pari de l'intelligence, faire prévaloir la connaissance, les savoirs, le jugement critique, mais également contribuer, par l'école, à plus de justice, à une insertion professionnelle respectueuse des talents de chacun ». La commission constate qu'il y a un décalage entre la prise de conscience que le métier « ne se

limite pas à un face-à-face entre l'enseignant et ses élèves » et l'évolution des textes réglementaires.

Ainsi, le métier d'enseignant semble être complexe et ceci est notamment accentué par son caractère singulier.

b. Enseignant : un métier singulier

Il est très courant d'entendre que les enseignants exercent un métier pas comme les autres. Mais d'où peut donc venir cette singularité ? Pour beaucoup elle se trouve dans le caractère exclusif de la relation avec les enfants et adolescents. Pourtant, les enseignants d'université ont également le sentiment d'enseigner mais ne considèrent pas pour autant détenir cette exclusivité relationnelle. La particularité se situerait donc plutôt pour certains auteurs dans le rapport au savoir et à la parole. En effet, la parole serait le moyen permettant de transmettre aux adolescents ce que sait et ce que cherche la génération adulte (RICOEUR, 1955).

Pour SARTRE (1943), la professionnalité se situe chez l'acteur qui est contraint de jouer un rôle professionnel écrit par une institution et une tradition. Le sujet individuel ne disparaît jamais mais chaque enseignant jouera son rôle à sa manière tout en tenant compte de son rôle prescrit.

La notion de compétence dans le domaine de l'éducation revêt une importance plus grande en raison de la constante adaptabilité au contexte. C'est ainsi que l'on pourra définir la compétence comme un savoir agir en professionnel qui s'actualise dans une situation complexe (BONNICHON & MARTINA, 2008). Ce savoir agir sera acquis lors d'une formation initiale ou continue mais également au travers de l'expérience et regroupe les savoirs théoriques, pédagogiques et didactiques mais également des savoirs pratiques relatifs à la façon de conduire la classe et de présenter la connaissance. Les compétences des enseignants permettent de qualifier l'orientation globale d'une formation initiale mais donnent des listes assez abstraites qui ne reflètent pas la réalité du terrain. Il serait certainement plus efficace de partir d'une approche plus ergonomique ou inspirée de la psychosociologie du travail qui débute de l'analyse des tâches ; en fonction de ce que font les enseignants on pourrait alors identifier leurs compétences. Les compétences des enseignants sont en effet bien

loin des simples compétences telles que « savoir planifier un cours », ou « savoir construire une épreuve ». Le débat sur tous les référentiels de compétences n'est en réalité qu'un débat sur la nature du métier et de ses pratiques (PAQUAY, 1994).

Du point de vue de la sociologie du travail, les enseignants sont quotidiennement confrontés à des situations peu définies et dans lesquelles les contextes d'action sont peu structurés. L'enseignant devra agir sans pour autant avoir recours à des procédures, il devra mobiliser des « savoirs-que-faire » qui lui permettront de définir ce qu'il faut faire et d'analyser le contexte. Les choix sont d'autant plus complexes que les solutions sont nombreuses et variables et que les prises de décision se font dans des contextes d'urgence, d'incertitude et parfois de risque (DE TERSSAC, 1996). Enseigner serait donc agir dans l'urgence, et décider dans l'incertitude. Agir dans l'urgence c'est ne pas avoir eu de temps suffisant pour la réflexion, pour se référer à des ouvrages de références, ou demander des conseils avant d'agir. Décider dans l'incertitude c'est décider sans posséder des données permettant de connaître les conséquences des choix.

Mais le métier ne se réduit pas à ces idées, d'autant plus que ceci dépend grandement du contexte, du rapport de l'enseignant aux autres, à son métier, à la vie...

Les enseignants qui occupent un métier « pas les comme les autres » devront réaliser un certain nombre de missions particulières.

3. Les missions des enseignants

Les missions de l'enseignant ont fait l'objet de nombreux textes réglementaires. Dans un premier temps les apports de la circulaire du 23 Mai 1997 seront évoqués, puis ceux de certains textes de loi.

a. La circulaire du 23 Mai 1997 pour définir les missions du professeur

Les enseignants et leur manière d'exercer sont très souvent au cœur des débats politiques français ; les rythmes scolaires, les effectifs, les salaires, la durée de travail, l'influence sur l'égalité des chances... sont quelques éléments régulièrement pointés du doigt. En effet,

l'éducation intéresse, puisqu'elle est au cœur de la vie des enfants. Les français attendent beaucoup de l'école ; celle-ci doit cultiver leurs enfants, mais également leur permettre un épanouissement, une socialisation, et être vecteur d'une bonne future situation sociale. Se pose alors la question de la formation des enseignants et de leurs missions telles qu'elles leurs sont prescrites.

Le métier d'enseignant a pendant longtemps été pensé à partir de modèles théoriques, de courants pédagogiques plus ou moins guidés par des idéologies. Récemment l'approche est plus globale et ceci par une plus grande professionnalisation et notamment par la définition de compétences professionnelles liées à la transmission de connaissances.

La circulaire du 23 Mai 1997 définit les missions du professeur exerçant en collège, en lycée d'enseignement général et technologique ou en lycée professionnel et les compétences attendues en fin de formation initiale. La mission du professeur et la responsabilité qu'elle implique se situent dans le triple cadre du système éducatif, des classes qui lui sont confiées et de son établissement d'exercice :

- Exercer sa responsabilité au sein du système éducatif : le professeur participe au service public d'éducation en s'attachant à transmettre les valeurs de la République, notamment l'idéal laïque qui exclut toute discrimination de sexe, de culture ou de religion. Il doit connaître ses droits et obligations et situer son action dans le cadre de la mission que la loi confère au service public d'éducation. De plus, le service public d'éducation est « conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants et contribue à l'égalité des chances » (article 1^{er} de la loi d'orientation du 10 juillet 1989). Le professeur doit également contribuer au fonctionnement et à l'évolution du système éducatif et doit être capable de mesurer les enjeux sociaux de l'éducation.

- Exercer sa responsabilité dans la classe : la mission de l'enseignant va être d'instruire les jeunes, de contribuer à leur éducation et de les former en vue d'une future insertion sociale et professionnelle. Pour ce faire, il va utiliser les programmes et référentiels pour leur faire acquérir des connaissances et savoir-faire tout en disposant d'une certaine autonomie dans ses choix pédagogiques. Il devra les aider à développer leur esprit critique, à construire leur autonomie et à élaborer un projet personnel. Les élèves devront connaître la portée des valeurs des institutions de la République et être préparés à l'exercice de la citoyenneté. Pour exercer sa

responsabilité dans sa classe, le professeur doit connaître sa discipline, son histoire, ses enjeux, les problèmes didactiques et les débats qui la traversent. Il doit savoir construire des situations d'enseignement et d'apprentissage cohérentes dans le cadre d'un projet pédagogique. Il devra s'attacher à analyser les écarts éventuels entre les résultats attendus et obtenus et en tenir compte pour préparer la suite et modifier éventuellement le projet initial et le calendrier prévus. Il devra conduire la classe afin de créer des conditions de réussite pour tous, communiquer l'envie d'apprendre, favoriser la participation active des élèves et obtenir leur adhésion aux règles collectives.

- Exercer sa responsabilité dans l'établissement : placé sous l'autorité du chef d'établissement il prend en compte les caractéristiques de son établissement et des élèves qu'il accueille, des ressources, contraintes et règles de fonctionnement. Il est partie prenante du projet d'établissement et travaille en équipe sur différents projets. De plus, il doit connaître les différentes instances de concertation et de décision d'autant plus qu'il peut être amené à y exercer.

Après avoir étudié les missions de l'enseignant définies dans la circulaire du 23 Mai 1997 il s'agit maintenant d'évoquer d'autres textes législatifs relatifs à l'activité professionnelle des enseignants.

b. D'autres textes législatifs pour une définition de l'activité professionnelle des enseignants

Les textes législatifs apportent quelques définitions des activités professionnelles de l'ensemble des enseignants.

- La loi du 11 juillet 1975 relative à l'éducation ne donne qu'une seule indication sur les obligations des enseignants (article 10) : « Durant la scolarité, l'appréciation des aptitudes et de l'acquisition des connaissances s'exerce par un contrôle continu assuré par les enseignants sous la responsabilité du directeur d'école ou du chef d'établissement. »

- La loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 apporte une définition plus large de la mission des enseignants de l'enseignement scolaire (article 14) : « Les enseignants sont responsables de l'ensemble des activités scolaires des élèves. Ils travaillent au sein d'équipes pédagogiques ; celles-ci sont constituées des enseignants ayant en charge les mêmes classes ou

groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire et des personnels spécialisés, notamment les psychologues scolaires dans les écoles. Les personnels d'éducation y sont associés. Les enseignants apportent une aide au travail personnel des élèves et en assurent le suivi. Ils procèdent à leur évaluation. Ils les conseillent dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation. Ils participent aux actions de formation continue des adultes. Leur formation les prépare à l'ensemble de ces missions. »

- La loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programmation complète le texte précédent : « Ils contribuent à la continuité de l'enseignement sous l'autorité du chef d'établissement en assurant des enseignements complémentaires. »

- Afin de clarifier les obligations des enseignants deux référentiels ont été publiés, l'un pour les enseignants du premier degré en 1994 et l'autre pour les professeurs du second degré en 1997. La majorité de ceux-ci ont été repris dans un référentiel pour la formation initiale (arrêté du 12 mai 2010) et qui concerne tous les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation. Les dix compétences à maîtriser pour exercer les métiers concernés sont énoncées ci-dessous :

- Agir en fonctionnaire de l'État et de façon éthique et responsable,
- Maîtriser la langue française pour enseigner et communiquer,
- Maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale,
- Concevoir et mettre en œuvre son enseignement,
- Organiser le travail de la classe,
- Prendre en compte la diversité des élèves,
- Évaluer les élèves,
- Maîtriser les technologies de l'information et de la communication,
- Travailler en équipe et coopérer avec les parents et les partenaires de l'école,
- Se former et innover.

Ces dix compétences soulignent donc une polyvalence de l'enseignant pour réaliser les différentes tâches qui lui sont prescrites.

L'enseignant doit réaliser un certain nombre de tâches diverses et variées. Cette importance des tâches peut engendrer une fragmentation du travail quotidien. Le travail des enseignants

est constitué d'éléments formels et informels, c'est donc un travail à la fois flou et codifié, contrôlé et autonome, déterminé et contingent (TARDIF & LESSARD, 2000). Au regard de l'importance des tâches que doit effectuer l'enseignant, il sera nécessaire de tenter d'évaluer l'impact de cette diversité des tâches sur la charge de travail. Néanmoins, les données semblent être limitées puisque très peu de recherches précises ont été effectuées dans ce domaine.

La charge mentale serait alors la conséquence des contraintes découlant objectivement des tâches, mais également des stratégies opératoires mises en place par les acteurs (DURAND, 1996). Chez les enseignants, ces stratégies pourront entraîner un épuisement professionnel notamment lorsqu'ils ne maîtriseront pas leur environnement de travail et se verront imposer certains éléments tels que les effectifs par classe, le nombre d'élèves en difficulté, les ressources matériels disponibles.

Après avoir étudié les missions de l'enseignant, nous allons maintenant aborder leurs activités et les éléments pouvant l'influencer.

4. Les éléments influençant l'activité de l'enseignant

Dans un premier temps, l'activité de l'enseignant sera étudiée sous une approche théorique. Puis, ce travail sera développé en ayant recours à quelques études quantitatives réalisées à l'initiative du ministère de l'Éducation nationale.

a. Une approche théorique de l'activité de l'enseignant

L'éducation est un métier complexe. Si la tâche d'enseigner était simplement compliquée il suffirait comme le dit Edgar MORIN (1994) de la décomposer en tâches élémentaires et de trouver la solution optimale à chacune d'elles.

Les tâches de l'enseignant sont nombreuses et variées (ROGALSKI, 2003) :

- Du côté du prescripteur on retrouve le travail codifié :
 - o La tâche prescrite avec des buts et conditions explicités dans des textes,

- La tâche attendue avec le contenu réel des attentes du prescripteur.
- Du côté du réalisateur :
 - La tâche redéfinie qui est la représentation de la tâche que se donne le sujet, soit le travail avant la classe,
 - La tâche effective qui est celle à laquelle il répond réellement, soit le travail dans la classe.

Ainsi, il existerait un contrat professionnel qui déterminerait les tâches du point de vue du prescripteur (tâche prescrite et tâche attendue) et les tâches du point de vue de l'enseignant (tâche redéfinie et tâche effective). Ce contrat professionnel détermine ensuite l'activité de l'enseignant. Celle-ci comprend le contrat didactique qui va déterminer l'activité de l'élève et de la classe.

L'activité de l'enseignant est déterminée par les propriétés de la situation de travail, mais également par les caractéristiques et états de l'enseignant. De plus, elle a à la fois un effet sur la situation et sur l'enseignant lui-même. La prise en compte de ces effets pourra conduire à modifier l'activité au moment de l'action ou sur un plus long terme (LEPLAT, 1997).

Comme nous avons pu le voir précédemment, les conditions de travail ont été définies comme étant « l'ensemble des facteurs à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs qui peuvent influencer les conduites au travail » (LEPLAT, 1977). Ainsi, il est possible de déduire que certaines caractéristiques de l'activité de travail pourront être retenues pour définir les conditions de travail. En revanche, il ne faudra pas retenir les caractéristiques individuelles des travailleurs déterminants l'activité de travail puisqu'elles ne constituent pas des conditions de travail au regard de la définition retenue dans ce mémoire de recherche et proposée par LEPLAT.

De nombreux éléments ont une influence sur l'activité de l'enseignant ; la situation de travail et ce qui est prescrit (programmes, instructions...), le contexte scolaire, la direction d'un établissement puisque l'activité de l'enseignant sera différente en fonction du positionnement du directeur à l'égard des élèves et des enseignants. Du côté de l'enseignant, les déterminants concernent ses compétences dans le contenu enseigné, dans la didactique, ainsi que les représentations qu'il a de son métier. De plus, les propriétés de l'enseignant comme la gestion des émotions ou son état au moment de donner un cours auront une influence sur l'activité.

L'activité de l'enseignant aura un impact sur le rapport des élèves avec le contenu enseigné, et sur l'enseignant lui-même. Ces effets relèvent de plusieurs dimensions : cognitives (l'enseignant va en savoir plus sur ses élèves et sur leur façon d'apprendre mais aussi sur son cours et donc sur lui-même), physiques et physiologiques (la fatigue de la voix à la fin de la journée), émotionnelles (le plaisir retiré lorsque les objectifs ont été atteints en fin de séance ou lorsqu'un élève dit avoir tout compris, ou au contraire le découragement lorsque tout ne se passe pas comme prévu).

Ces effets ont d'importantes conséquences sur les actions futures de l'enseignant puisqu'elles devront être adaptées : un enseignant reprendra une explication, ou modifiera sa façon de l'aborder, ou décidera de donner un contrôle pour calmer sa classe. Cette régulation de l'activité pourra se faire de manière locale (l'enseignant va reprendre son explication), sur la durée d'une séquence sur un thème donné (l'enseignant demande un travail de révision et de préparation d'une séance suivante), ou à l'échéance d'une année scolaire (lorsqu'un enseignant revoit la manière utilisée pour introduire une notion).

Ainsi, l'évaluation de l'enseignant, l'identification de l'évolution des compétences, l'impact sur la formation initiale devra donc prendre en compte l'ensemble des déterminants et l'existence des deux effets.

Maurice TARDIF et Claude LESSARD étudient le travail enseignant comme un travail et pas uniquement comme la réalisation d'une vocation. L'enseignement est une activité de travail. « Travailler c'est agir dans un contexte donné en fonction d'un but, en œuvrant sur un matériau quelconque pour le transformer à l'aide d'outils et de techniques. Dans le même sens, 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, les instruire à l'aide de programmes, de méthodes, de livres, d'exercices, de normes » (TARDIF & LESSARD, 1999, p.37).

Selon ces deux auteurs, lorsque l'on étudie l'activité de travail de l'enseignant deux facettes peuvent être mises en avant. Tout d'abord les aspects relatifs aux structures organisationnelles dans lesquelles vont se dérouler l'activité notamment avec pour

conséquences un travail organisé, contrôlé, segmenté, etc. Puis, il est possible de mettre en exergue le déroulement de cette activité, notamment au regard des interactions continues que rencontrera le travailleur. Ainsi, ces deux approches permettront de privilégier soit les aspects organisationnels, soit les aspects dynamiques de l'activité enseignante.

Après avoir abordé les éléments influençant l'activité des enseignants, des études quantitatives feront l'objet d'une attention particulière afin d'en extraire des conditions de travail.

b. Des études quantitatives à l'initiative du ministère

La dernière étude sur le temps de travail des enseignants du second degré intitulée *Enseigner en collège et lycée* remonte à septembre-octobre 2008. Cette enquête a consisté à interroger un échantillon représentatif de 1209 enseignants du second degré.

L'activité d'enseignement (le face-à-face pédagogique) est le cœur de métier et engendre donc ses principales règles. En effet, le service est défini en heures d'enseignement et non en temps de travail, de plus, la progression de carrière est principalement liée à la note pédagogique qui accorde une place essentielle à la pratique d'enseignement. Néanmoins, il est évident qu'actuellement les enseignants exercent d'autres activités au-delà du simple fait d'enseigner, celles-ci donnent lieu ou non à rémunération, s'imposent à eux ou s'exercent sur la base du volontariat.

L'ensemble des professeurs considère que l'essentiel du temps dédié aux activités professionnelles en dehors des cours est consacré à la préparation des cours et des évaluations, ainsi qu'à la correction des travaux d'élèves. Le temps consacré à la préparation des cours dépend de nombreux facteurs parmi lesquels le nombre et les niveaux de classes, le rythme de renouvellement des programmes, des référentiels, des équipements et des supports d'enseignement, les ressources techniques dans l'établissement, et l'ancienneté dans le métier. Par exemple, en économie et gestion, la mise en place des progiciels de gestion intégrés contribuent à une augmentation du temps de travail notamment en raison d'un temps d'appropriation de l'outil, de paramétrage et enfin un temps de production de ressources destinées aux élèves.

Le temps de correction des copies est également très variable notamment en fonction du niveau et de la discipline, du nombre d'interrogations ou de devoirs donnés lié au degré d'investissement de l'enseignant.

Cette étude pointe des variations fortes dans les heures d'enseignement. En effet, 20 % des professeurs ont effectué moins de 18 heures hebdomadaires d'enseignement, 52 % de 18 à 20 heures et 28 % plus de 20 heures. Le nombre d'heures varie selon le corps des enseignants et le type d'établissement.

Les enseignants à temps complet ont consacré 21 heures à des tâches professionnelles (dont les trois quart réalisées au domicile) en plus de leurs heures d'enseignement pour la préparation des cours, la correction des copies et l'évaluation des élèves, le suivi individuel des élèves en dehors des cours, les rencontres et réunions avec les parents, le travail avec d'autres enseignants, les autres tâches professionnelles et enfin la documentation, la formation et les recherches personnelles. Cela représente globalement un total d'heures hebdomadaires de 39,5 heures en moyenne.

Cette enquête montre que les trois quarts des enseignants pensent aujourd'hui que la charge de travail est beaucoup plus lourde (50 %) ou un peu plus lourde (26 %) qu'il y a quelques années. Parmi les sept raisons proposées, l'hétérogénéité des élèves est clairement la première explication donnée par les enseignants : près de la moitié d'entre eux la cite. Trois autres raisons viennent ensuite : le manque de concentration et d'intérêt des élèves (37 %), la demande d'un temps de présence accru dans l'établissement (34 %) et enfin, le fait de transmettre, d'éduquer et d'être une assistante sociale (33 %).

Lors de l'étude des conditions de travail, le rapport de cette enquête fournit les informations suivantes :

- Les équipements et matériels font partie des conditions de travail,
- Les difficultés que rencontrent les enseignants sont liées aux éléments suivants (classés par ordre d'importance) : faire travailler des élèves de niveaux hétérogènes, atteindre les objectifs de travail dans le temps prévu, faire travailler individuellement les élèves, intéresser les élèves, établir des relations avec les parents, s'adapter au niveau des élèves, gérer la classe, participer à la vie de l'établissement, et s'insérer dans le travail d'équipe.

- Les facteurs qui participent à l'évolution du métier sont les suivants (classés par ordre d'importance) : internet, l'implication des parents d'élèves, les nouveaux programmes, le rôle des médias, l'autonomie et le renforcement du rôle du chef d'établissement.

- Les principales satisfactions qu'apporte l'exercice du métier sont les suivantes (classées par ordre d'importance) : le contact avec les élèves, le plaisir d'enseigner la discipline, la transmission des connaissances, l'autonomie dans l'exercice du métier, le fait de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale, la liberté pédagogique.

- Quatorze propositions pour améliorer le métier ont été soumises aux enseignants. Parmi celles-ci, ils devaient classer les trois qui étaient selon eux les plus importantes pour améliorer leur métier. Leur première attente est avant tout la diminution du nombre d'élèves par classe que 54% des enseignants considèrent comme la proposition la plus importante et 72% comme l'une des 3 propositions les plus importantes. Seuls 9% des enseignants citent la revalorisation des salaires comme proposition la plus importante. En revanche, sur le cumul de 3 réponses, ce sont 48% des enseignants qui la mettent en avant. C'est ainsi, que la revalorisation des salaires apparaît au deuxième rang des propositions les plus importantes pour les enseignants en vue d'améliorer leur métier.

Les autres propositions soumises aux enseignants leurs semblent nettement moins importantes pour atteindre cet objectif. Ainsi, parmi les 14 possibilités d'amélioration, 7 d'entre elles obtiennent des taux de première citation allant de 3 à 7% et des taux cumulés de 15 à 24%.

Ces propositions peuvent donc être qualifiées de "secondaires" :

- Améliorer l'avancement de carrière, selon l'investissement professionnel et non selon l'ancienneté,
- Améliorer la formation continue,
- Améliorer les affectations (proposition plus importante pour les enseignants les plus récents dans le métier),
- Abaisser le temps d'enseignement en fin de carrière (proposition plus importante pour les enseignants exerçant depuis 20 ans et plus),
- Favoriser le travail en équipe,
- Améliorer la formation initiale (proposition plus importante pour les enseignants en collège Réseau Ambition Réussite (RAR) et les enseignants les plus récents dans le métier),

- Abaisser le temps d'enseignement dans les établissements difficiles (proposition plus importante pour les enseignants en collège RAR et en lycée professionnel).

Enfin, cinq propositions semblent nettement moins utiles puisque citées par moins de 10% des enseignants :

- Equilibrer la transmission des savoirs entre cours magistral et travail dirigé,
- Abaisser le temps d'enseignement devant élèves de chaque enseignant,
- Intégrer les autres activités dans l'obligation réglementaire de service (ORS), c'est-à-dire dans le temps de service,
- Abaisser le temps d'enseignement devant élèves en début de carrière,
- Donner de l'autonomie à l'établissement.

Selon le rapport Pochard (2008), les enseignants considèrent que pour changer et améliorer les conditions d'exercice de leur métier il faudrait principalement apporter des réponses en termes d'organisation et d'image du métier. Concernant l'organisation, il souhaite la mise en place dans le service hebdomadaire d'heures de concertation afin de permettre la conduite des projets. Concernant l'image, les enseignants estiment être en manque de reconnaissance du travail accompli, tant par l'institution que par la société.

Dans le rapport *Les composantes de l'activité professionnelle des enseignants outre l'enseignement dans les classes* de Juillet 2012 un sentiment d'alourdissement des tâches est mis en exergue par les enseignants. En effet, le manque d'autonomie et les difficultés d'un nombre croissant d'élèves et l'hétérogénéité des classes nécessitent une personnalisation de l'enseignement et un suivi individualisé des élèves. Ces éléments conduisent évidemment à une hausse de la charge de travail. De plus, le développement du numérique à usage pédagogique est également souvent évoqué. De nombreux enseignants constatent une hausse des « tâches administratives » en partie accentuée avec l'informatisation. Ceci est visible avec la tenue du cahier de textes, le relevé des notes et des absences et la rédaction du livret scolaire avec l'outil numérique. C'est ainsi que désormais l'informatique s'ancre dans le quotidien des enseignants, et souvent avec un envahissement de la sphère privée. Enfin, les enseignants ont également le sentiment d'un accroissement du temps passé en réunions.

Néanmoins, la plupart des enseignants ont de réelles difficultés à quantifier leur temps de travail. Et ceci, en raison de la pertinence partielle du cadre hebdomadaire. En effet, certaines tâches peuvent être concentrées sur une seule période de l'année ou se répètent à un rythme autre qu'hebdomadaire. De plus, la profession ne s'arrête pas aux portes de l'établissement, dans sa vie quotidienne l'enseignant va observer et tenter de capter le maximum d'éléments réutilisables pour sa classe. Enfin, une part des vacances scolaires est souvent consacrée aux tâches de l'enseignant. La grande majorité des enseignants déclare en effet « ne pas compter » le temps qu'ils consacrent à leur métier, d'autant plus que rien ne les incite à le faire.

Le rapport *La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges* présente une enquête réalisée en mai et juin 2009 auprès de 400 lycées et collèges et de 2000 personnels de l'Éducation nationale. Elle pose un état sur le « burn-out » de nombreux enseignants et sur la crise de nombreux établissements scolaires.

Cette enquête montre que « 9 personnels sur 10 exerçant dans un climat excellent et 8 sur 10 dans un bon climat se déclarent en sécurité sur leur lieu de travail contre moins de 1 sur 6 dans les établissements déclarés mauvais ». De plus, le sentiment d'insécurité touche 14% des professeurs de lycée professionnel et 18% de ceux de lycée polyvalent contre 9% en collège. En zone d'éducation prioritaire le taux monte à 20%. Le burn-out des enseignants serait également la conséquence de « la multiplication et la complexification des tâches des enseignants qui se développent dans un contexte où « le métier d'élève » ne va plus de soi ». Les attentes importantes en termes de programme, les horaires impossibles, le fait de devoir changer 6 ou 7 fois par jour de classe et de salle contribuent à l'épuisement des enseignants. En effet, à chaque changement d'heure, les enseignants devront remotiver les élèves. On constate donc une intensification du travail, une absence de reconnaissance, une montée des contrôles, une hétérogénéité plus grande des classes... et ces différents éléments vont contribuer au stress des enseignants. C'est ainsi que 28% des enseignants veulent quitter l'enseignement.

Nous avons vu que le métier d'enseignant était caractérisé par l'instruction des élèves dans un face-à-face pédagogique et renvoyait quotidiennement à des situations peu définies dans un contexte peu structuré.

De nombreux textes définissent les missions du métier. La circulaire du 23 Mai 1997 énonce la mission du professeur et la responsabilité qu'elle implique dans le triple cadre du système éducatif, des classes et de son établissement.

Certaines caractéristiques ayant une influence sur l'activité de l'enseignement pourront être considérées comme des conditions de travail telles que le prescrit (programmes, instructions), le contexte scolaire, la direction de l'établissement, mais également les compétences de l'enseignant dans le contenu enseigné et dans la didactique.

Des études quantitatives ont soulignées que la charge de travail était plus lourde qu'il y a quelques années. Les éléments contribuant à ceci pourront en partie être retenus pour la réalisation de notre grille permettant de définir les conditions de travail des enseignants.

Dans la continuité de notre recherche, le tableau ci-dessous complète le tableau n°3 grâce aux caractéristiques propres aux enseignants relevant de leurs conditions de travail.

Tableau n°4 : Troisième grille des conditions de travail des enseignants

Conditions de travail en général		Apports relatifs aux caractéristiques des activités de service	Apports relatifs aux caractéristiques de l'activité d'enseignant
EMPLOI	Statut social		Polyvalence : Transmettre un savoir, éduquer, voire assistante sociale
	Salaire		Perspectives de carrière
	Nature du contrat		
	Durée du contrat		
ENVIRONNEMENT (dans la classe)	Bruit		
	Température		
	Luminosité		
CHARGE PHYSIQUE	Posture		
	Effort de travail		
	Port de charges		

CHARGE MENTALE	Opération mentale		
	Niveau d'attention		
	Rythme de travail : contraintes de temps, de vitesse		Urgence, incertitude, imprévisibilité
	Complexité		
ASPECTS PSYCHOSOCIOLO- GIQUES	Autonomie : Autonomie individuelle, initiative		
	Relation : relation indépendante ou dépendante du travail, groupe de travail, travail isolé, respect de normes, Information		
	Contenu de travail : répétitivité, potentiel requis, responsabilité, intérêt du travail	Sollicitation du jugement, réalisation d'arbitrage	
CONDITIONS TEMPORELLES	Horaires de travail	Temps de production directe	Rythme scolaire : horaires, vacances
	Travail le week-end	Temps de régulation	Temps de présence dans la classe
	Temps partiel subi, choisi	Temps consacré aux investissements immatériels	Temps de présence dans l'établissement
	Stabilité des horaires		
	Compatibilité familiale		
CONDITIONS TECHNOLOGI-QUES	Ordinateur		Equipement et matériels
	Télétravail		Internet
AUTRUI = ELEVE		Comportement	Hétérogénéité
		Degré de coopération	Concentration
		Motivation	Adaptation à l'élève
		Implication	
		Niveau	
		Nombre	
ENVIRONNEMENT (dans l'établissement)			Etablissement classé difficile ou non
			Contexte scolaire
AUTRES PARTENAIRES			Relation avec les parents d'élèves
			Hiérarchie

Cette partie consacrée à l'étude de la littérature relative aux enseignants a permis de compléter la grille définissant les conditions de travail grâce à certaines nouvelles caractéristiques. Dans la continuité du travail de recherche, l'activité de travail de l'enseignant avec l'élève pour objet de travail va être d'avantage étudiée en mettant en exergue les conséquences qui en découlent pour l'enseignant.

B. Un métier avec l'élève pour objet de travail

Il s'agit ici d'étudier l'activité de travail de l'enseignant en mettant en exergue la particularité de l'objet de travail constitué par les élèves. Pour ce faire, le caractère « partiellement extensible » de l'activité de travail sera étudié. Puis, il s'agira de mettre en avant la présence d'un individu comme objet de travail pour l'enseignant. Enfin, les tensions découlant de ce type d'objet de travail seront étudiées.

1. Une activité de travail « partiellement extensible »

L'enseignement occupe une place importante au sein de nos sociétés, il occupe d'ailleurs depuis plus de trois siècles le modèle majeur de la socialisation et de la formation. La scolarisation va reposer sur des interactions soit des rapports sociaux entre enseignants-élèves. Celles-ci constituent des rapports de travail puisqu'il s'agit de relations entre des travailleurs et leurs objets de travail.

En effet, l'enseignant effectue une activité de travail basée sur des relations humaines avec des individus. Celles-ci nécessiteront un investissement personnel en particulier sur le plan affectif. Les limites du métier se révèlent être imprécises en raison de ces interactions. C'est ainsi que l'on parle de « métier partiellement extensible » dont certaines limites varieront en fonction de divers facteurs.

On parle de travail « partiellement extensible » (TARDIF & LESSARD, 1999) car :

- Certaines tâches ont en effet une durée légale fixée par l'organisation scolaire.
- D'autres tâches peuvent varier en longueur et en intensité (rencontres avec les parents, réunions, préparations de cours) car elles sont dépendantes de l'expérience de l'enseignant, de son rapport au travail, etc.
- Enfin, d'autres tâches semblent plutôt résiduelles (par exemple penser à ses élèves la fin de semaine) et n'ont par conséquent pas de limites précises.

Néanmoins, le caractère « partiellement extensible » de la tâche des enseignants est par définition difficile à quantifier. Par exemple, le fait qu'un enseignant pense à son élève en difficulté à la fin de journée est difficilement quantifiable mais constitue tout de même une charge informelle de travail.

Au regard de cette activité de travail « partiellement extensible », la charge de travail des enseignants va dépendre de nombreux facteurs parmi lesquels (TARDIF & LESSARD, 1999) :

- Des facteurs matériels et environnementaux : nature des lieux de travail, ressources matérielles disponibles...
- Des facteurs sociaux : emplacement de l'établissement, situation socio-économique des élèves,
- Des facteurs liés à l'objet de travail : taille, diversité, âge, sexe, niveau de maturité, présence d'enfants handicapés...
- Des facteurs liés à l'organisation du travail : temps de travail, nombre de matières à donner, statut de l'emploi, diversité des tâches autres que l'enseignement, activités de soir de fin de semaine, d'été...
- Des exigences formelles à réaliser : respect des horaires, évaluation des élèves, rencontre avec les parents, réunions obligatoires...
- Des phénomènes propres à l'enseignant : âge et ancienneté, expérience, représentations...

Au regard de ces différents éléments, on constate que plusieurs d'entre eux renvoient à des tâches invisibles qui exigeront aussi bien l'affectivité que la pensée des enseignants.

De plus, l'objet de travail caractérisé par les élèves est un facteur contribuant à la charge de travail de l'enseignant.

Le caractère « partiellement extensible » de l'activité de travail des enseignants a été présenté. Il s'agit maintenant d'aborder l'objet de travail caractérisé par les élèves et contribuant à la charge de travail des enseignants.

2. Une activité de travail basée sur autrui

Comme nous avons pu le montrer l'enseignement appartient au secteur tertiaire. Cette activité est basée sur une relation de service entre un prestataire et un bénéficiaire.

Le tableau ci-dessous compare la nature de l'objet de travail et la nature et composantes de la relation du travailleur à l'objet selon qu'il soit matériel ou humain. La dernière colonne correspond à l'activité de travail de l'enseignant travaillant sur un objet de travail humain.

Tableau n°5 : Comparaison du travail industriel et du travail enseignant sur le plan des interactions avec l'objet du travail⁶

	Matériel	Humain
Nature de l'objet du travail	Sériel	Individuel et social
	Homogène	Hétérogène
	Passif	Actif et capable de résistance
	Déterminé	Comporte une part d'indétermination et d'autodétermination (liberté)
	Simple (peut s'analyser et se résoudre en composantes fonctionnelles)	Complexe (ne peut s'analyser et se résoudre en composantes fonctionnelles)
Nature et composantes typiques de la relation du travailleur à l'objet	Rapport technique à l'objet : manipulation, contrôle, production	Rapport multidimensionnel à l'objet : professionnel, personnel, intersubjectif, juridique, émotionnel, normatif, etc.
	Le travailleur contrôle directement l'objet	Le travailleur a besoin de la collaboration de l'objet
	Le travailleur contrôle totalement l'objet	Le travailleur ne peut jamais contrôler totalement l'objet

Au regard de ce tableau, nous pouvons constater de nombreuses différences entre l'objet matériel et l'objet humain. C'est ainsi que les activités de travail seront différentes selon que l'on travaille sur de la matière ou des personnes.

« Le travail enseignant n'est rien d'autre, fondamentalement, qu'un ensemble d'interactions personnalisées avec les élèves, pour obtenir leur participation à leur propre processus de formation et répondre à leurs différents besoins » (TARDIF & LESSARD, 1999, p.351).

L'enseignant est le moyen grâce auquel se réalise le travail. Il engagera directement sa personnalité dans le contact qu'il a avec ses élèves. Ainsi, certains éléments de la personnalité pourront constituer d'importants atouts pour l'enseignant en tant que travailleur actif. Il mettra

⁶ TARDIF, M. & LESSARD, C. (1999). *Le travail enseignant au quotidien*. Saint Nicolas : Les Presses de l'Université Laval. p.340

en jeu sa propre personne, c'est notamment ce qui explique que comme pour de nombreux autres métiers basés sur des relations humaines il est courant de constater une part de souffrance et de joie.

« Les réussites et les échecs, les succès et les difficultés du métier peuvent bien sûr être rationalisés et attribués à des « causes objectives » ou indépendantes de l'enseignant, mais il n'en reste pas moins que celui-ci est toujours fortement engagé dans son processus de travail » (TARDIF & LESSARD, 1999, p.352).

L'enseignant est le dernier médiateur entre l'organisation scolaire et les élèves. En assumant ce rôle, l'enseignant intériorise subjectivement les contraintes objectives de sa propre position, il les vivra comme des enjeux et dilemmes personnels qui le pousseront à mettre en place certaines stratégies telles qu'un surinvestissement dans son travail avec notamment de nombreux risques tels que l'épuisement ou encore le renoncement.

Le travail de l'enseignant peut être mis en relation avec ce que Hochschild (1983) appelle « l'emotional labor », le travail émotionnel dans le cas des hôtesses de l'air. C'est un travail qui va dépasser les limites physiques et mentales puisqu'il requiert un puissant investissement affectif du travailleur. Ainsi, la personnalité du travailleur, ses émotions, son affectivité font partie du procès de travail.

Le travail vécu devra également être mis en relation avec le « mental labor », le travail mental (DREBER, 1982). Ce travail est caractérisé par les professions qui nécessitent des représentations, des savoirs, et des processus cognitifs. Ainsi, l'esprit ou la pensée du travailleur vont devenir un facteur de production dans le processus de travail. Le travailleur porte avec lui son métier, certes il ne fait pas que penser à son travail, mais sa pensée est pour une bonne part son travail. C'est cette raison qui explique le caractère prenant de ce type d'activité.

Les enseignants travaillent constamment en présence d'autres personnes, notamment les élèves : même s'ils sont absents, les pensées et les actions des enseignants seront orientées vers eux. C'est ainsi que la charge mentale constitue une catégorie présente dans la grille définissant les conditions de travail des enseignants.

Après avoir présenté l'objet de travail de l'enseignant, il s'agit maintenant de souligner les tensions qu'il rencontre découlant de la présence des élèves.

3. Des tensions découlant du rapport à autrui

Le rapport à l'objet de travail engendre par conséquence une tension entre deux fonctions débouchant sur des sentiments opposés (TARDIF & LESSARD, 1999). Il s'agit tout d'abord d'une fonction « didactico-pédagogique » centrée sur les interactions avec les élèves et la transmission de la matière. Puis, il existe une fonction de contrôle liée à la gestion des conflits et à la surveillance. Cette deuxième fonction suppose donc que le rapport de l'enseignant à son objet de travail nécessite des exigences selon les rôles professionnels qu'il devra assumer ; il pourra être pédagogue, surveillant, arbitre, voire même dans des cas les plus extrêmes un policier.

Comme nous avons pu le souligner le travail de l'enseignant est diversifié. Néanmoins, l'enseignement reste tout de même pour l'essentiel une pratique centrée sur les élèves, autour des élèves, et pour les élèves. C'est ainsi qu'il ne faut pas exagérer de la diversité des tâches des enseignants, celles-ci ayant toutes pour dénominateur commun le rapport aux élèves.

La diversité du travail des enseignants vient surtout de l'importance des actes qu'ils doivent effectuer avec les élèves (TARDIF & LESSARD, 1999), le travail est donc difficile en raison de la nature même du rapport aux élèves. La difficulté des enseignants découle donc surtout de l'objet de travail (des êtres humains qui doivent coopérer) plutôt que de l'importance de la variété des tâches.

« Les relations aux élèves peuvent être aussi enrichissantes que difficiles. Les enseignants investissent beaucoup, émotivement parlant, dans leur travail : il s'agit d'un travail émotionnel, « consommant » une bonne dose d'énergie affective, et découlant de la nature interpersonnelle des rapports enseignant : élèves. En réalité, les enseignants peuvent difficilement enseigner si les enfants ne les « aiment » pas ou, du moins, ne les respectent pas. A ce titre, susciter un tel sentiment chez les élèves est une partie importante du travail » (TARDIF & LESSARD, 1999, p.313).

Il n'y a pas de relation uniforme des enseignants aux élèves. Celle-ci varie en fonction des enseignants et dépend de nombreux facteurs tels que l'âge, la nationalité et le sexe des enseignants et des élèves, les ressources disponibles, les difficultés des groupes, le nombre d'élèves par classe, la situation socio-économique des élèves, les matières enseignées, le moment de la carrière, le moment de l'année, etc., tout cela influence d'une façon ou d'une

autre la relation enseignant/élèves. Ces hétérogénéités de relations possibles semblent être évidentes puisque le métier est centré sur l'humain.

De plus, en raison de la présence des élèves comme objet de travail il sera important que l'enseignant parvienne à assurer une équité de traitement à tous les élèves malgré leurs différences individuelles sociales et culturelles.

Ceci « est une conséquence permanente et inévitable d'un travail qui s'adresse à des collectifs mais qui doit, pour être efficace, toucher aussi les individus et tenir compte de leurs différences pour les faire progresser » (TARDIF & LESSARD, 1999, p.316). L'hétérogénéité constitue donc bien une condition de travail des enseignants.

C'est ainsi que PERRENOUD (1993) dans la citation suivante souligne qu'il s'agit d'un métier impossible, sans garantie de réussite, l'enseignant devra donc toujours tenir compte de cette éventualité : « Dans la pratique pédagogique se jouent chaque jour des contradictions impossibles à dépasser une fois pour toutes : m'oublier pour l'autre ou penser à moi ? Privilégier les besoins de l'individu ou ceux de la société ? Respecter l'identité de chacun ou la transformer ? Avancer dans le programme ou pratiquer une évaluation formative ? Développer l'autonomie ou le conformisme ? S'impliquer personnellement dans la relation ou rester aussi neutre que possible ? Imposer pour être efficace ou négocier longuement pour obtenir l'adhésion ? Sacrifier l'avenir ou le présent ? Mettre l'accent sur les savoirs, les méthodes, l'instruction, ou sur les valeurs, l'éducation, la socialisation ? Valoriser la compétition ou la coopération ? Donner à chacun l'impression qu'il est compétent ou pousser à la plus grande lucidité ? Préférer la structuration de la pensée et de l'expression ou encourager la créativité et la communication ? Mettre l'accent sur une pédagogie active ou une pédagogie de maîtrise ? Respecter l'équité formelle ou offrir à chacun selon ses besoins ? Aimer tous les élèves ou laisser parler ses sympathies et antipathies » (PERRENOUD, 1993, p.203).

Ainsi, ces différentes questions posées soulignent les dilemmes auxquels seront confrontés quotidiennement les enseignants.

L'activité de travail de l'enseignant et son objet de travail ont été étudiées. Dans la continuité du travail, les différents éléments pertinents observés tout au long de ce mémoire seront mis en exergue afin de présenter les résultats du travail de recherche.

C. Les résultats du travail de recherche

Cette partie sera consacrée à la présentation des résultats du travail de recherche. Pour ce faire, les éléments recueillis grâce à la littérature seront évoqués, puis, une grille finale définissant les conditions de travail sera construite.

1. Un travail effectué grâce à la littérature

Il s'agit ici de présenter les éléments pertinents issus de la littérature pour définir les conditions de travail des enseignants. Ce travail de recherche avait en effet pour objectif de définir les conditions de travail des enseignants en ayant pour base la littérature déjà existante relative aux conditions de travail en général, aux activités de service et enfin propre à l'enseignement.

a. Un premier cadre : les conditions de travail en général

Les conditions de travail ne sont pas des variables qui s'imposent à l'observateur, mais des constructions sociales qui conduisent à détacher du travail certains de ses aspects, tout particulièrement lorsqu'ils soulèvent des problèmes de pénibilités ou d'atteintes à la santé (GOLLAC & VOLKOFF, 2000).

Pour J.LEPLAT (1977) les conditions de travail sont l'ensemble des facteurs à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs qui peuvent influencer les conduites au travail. Ces facteurs représentent l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquelles s'inscrit le travail.

Elles ont été mises en place sur la base des connaissances ergonomiques, psychologiques et psychosociologiques.

Une première grille des conditions de travail des enseignants a pu être réalisée en sélectionnant les caractéristiques relatives à l'emploi, à l'environnement, aux charges physiques, aux charges mentales, aux aspects psychosociologiques, aux conditions temporelles, et aux conditions technologiques. Les différentes caractéristiques ont été sélectionnées puisqu'elles concernaient également le métier d'enseignant.

L'emploi de l'enseignant lui procure en effet un statut social et un salaire qui font partie de ses conditions de travail. Il en est de même pour la nature et la durée du contrat puisque le fait d'avoir un emploi à vie fait partie des conditions (positives) de travail. Néanmoins, tous les enseignants ne sont pas obligatoirement titulaires et fonctionnaires.

L'environnement a souvent été étudié pour les métiers peu qualifiés. Le bruit, la température et la luminosité constituent des conditions de travail pour l'enseignant dans son environnement de travail représenté par le local de la classe. En effet, en fonction de la localisation du local de la classe les bruits extérieurs pourront avoir une répercussion sur l'enseignant qui devra par exemple hausser la voix pour se faire entendre et sera donc d'avantage fatigué en fin de journée. La température peut également être prise en compte ; en effet certains enseignants peuvent être amenés à donner des cours dans des préfabriqués dans lesquels il peut faire très chaud en été, ou au contraire très froid en hiver. Enfin, la luminosité du local de la classe aura également une influence sur la conduite de l'enseignant.

La charge physique régulièrement retenue pour les conditions de travail en général est également pertinente pour les enseignants. Ceux-ci adopteront des postures différentes tout au long de leurs journées devant leurs élèves (position debout principalement). D'autre part, les enseignants seront soumis à un effort de travail lors de leur métier, par exemple en raison d'une attention ou d'une concentration soutenue. À noter que les enseignants du secondaire changent quasiment à chaque heure de cours de salle, ce qui suppose des déplacements entre bâtiments à distance plus ou moins importante en fonction de la taille de l'établissement. Ces déplacements se feront en effet avec une charge importante de documents.

La charge mentale est également très présente chez l'enseignant. Les opérations mentales, le niveau d'attention, le rythme de travail, la complexité feront en effet partie de ses conditions de travail.

Le métier est également caractérisé par une autonomie, des relations plus ou moins importantes et des contenus de travail particuliers qui constituent des aspects psychosociologiques des conditions de travail.

Enfin, les conditions technologiques constituent également des conditions de travail, en effet, l'ordinateur est quotidiennement utilisé et le télétravail peut constituer une nouvelle forme de

travail. Le rapport *Les composantes de l'activité professionnelle des enseignants outre l'enseignement dans les classes* de Juillet 2012 met en avant l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication notamment avec le développement de l'environnement numérique de travail (ENT) dans le quotidien de l'enseignant et son envahissement sur la sphère privée. En effet, l'ENT donne la possibilité aux enseignants de compléter chez eux les cahiers de texte, et de répondre aux courriels des parents ; ainsi une forme de télétravail apparaît constituant une caractéristique des conditions de travail.

Après avoir étudié les conditions de travail en général, les activités de service ont dû faire l'objet d'une attention particulière afin de réaliser un travail plus précis.

2. Un travail plus précis : l'étude des activités de service

Une étude sur les activités de service a permis de compléter cette première grille. Il a été constaté que les services pouvaient être définis en utilisant différents critères qui étaient cependant plus ou moins critiqués. C'est ainsi que le recours à une définition sous la forme d'un triangle semble être plus juste avec un prestataire A, un bénéficiaire B et le support C. Cette représentation se retrouve dans l'enseignement puisqu'entre l'enseignant (A) et l'élève (B) se tisse une relation de service. Entre l'élève et le savoir (C) on observe une appropriation de C par B. Et, il y aura une intervention de A sur C, soit de l'enseignant sur le savoir permettant ainsi une transmission de ce dernier.

On constate donc que l'enseignement est une activité de service et se retrouve plus particulièrement dans les activités immatérielles et relationnelles ayant des particularités utiles pour la définition des conditions de travail. En effet, ce type d'activité est marqué par la coproduction qui s'opère dans un face-à-face entre l'enseignant et l'élève, et le déploiement de la relation directe entre les deux acteurs mais de manière asymétrique. L'élève est donc un acteur essentiel dans l'activité de travail de l'enseignant. Il contribuera donc aux conditions de travail, notamment en fonction de son niveau, sa motivation, son implication, son degré de coopération et son comportement. L'existence de cette coproduction aura une influence directe sur les conditions de travail de l'enseignant, celle-ci influencera bien évidemment sa conduite

au travail. La présence d'élèves handicapés peut également constituer une charge de travail (TARDIF & LESSARD, 1999).

De plus, les activités immatérielles et relationnelles seront également marquées par une spécificité relative aux aspects temporels puisque la régulation éventuelle devra se faire sur le moment. Celle-ci sera facilitée si l'enseignant a développé une capacité d'adaptation et d'anticipation d'éventuels problèmes. Néanmoins, il pourra également tenir compte des difficultés rencontrées et prévoir une régulation lors d'une prochaine séance ou durant l'année. L'adaptabilité et la réactivité constituent des conditions de travail agissant sur la charge mentale de l'enseignant. Il est en de même pour l'individualisation très présente dans le métier. L'enseignant devra individualiser sa pratique en fonction des élèves qu'il aura dans ses classes. Cette caractéristique se retrouve dans les activités de service par exemple dans la relation vendeur-client.

Les enseignants assureront donc une combinaison des « temps de production directe », des « temps de régulation » et des « temps consacrés aux investissements immatériels ». Cette combinaison est dénommée « composition organique du temps de travail » (DU TERTRE, 2001). La qualité de cette combinaison aura une influence sur les ressources dont dispose un enseignant pour agir, sur ses marges de manœuvre face aux événements, notamment ceux associés à la présence de l'élève, à la diversité et à la variabilité des situations de face-à-face.

D'autre part, les enseignants doivent développer une aptitude à aller au-delà du prescrit, au-delà des missions clairement décrites notamment en faisant face à de nombreux imprévus. Les enseignants en situation de coproduction avec les élèves seront amenés à faire face à des situations non prévues dans les « textes » mais devront agir de manière « responsable » en trouvant sur le moment même la bonne réponse à la situation. Ainsi, un travail important d'interprétation devra être effectué, tout comme la sollicitation du jugement, la réalisation d'arbitrages, et la prise d'initiative. Ces caractéristiques constituent des conditions de travail présentes dans la catégorie « Aspects psychosociologiques ». L'enseignant responsable de sa classe, et agissant sous le statut de fonctionnaire devra être en mesure de faire face aux différentes situations créées par ses élèves dont il a la charge.

L'étude des particularités des activités de service a permis de compléter notre première grille des conditions de travail. En effet, la prise en compte des conditions temporelles et de l'élève dans la définition des conditions de travail des enseignants se révèle être indispensable.

Dans la continuité de notre recherche, l'étude du métier de l'enseignant et donc de son activité de travail a permis d'apporter quelques compléments.

3. Une analyse plus approfondie : le métier d'enseignant

Le métier d'enseignant est caractérisé par l'instruction des élèves dans un face-à-face pédagogique qui met le professeur en relation avec une classe soit un groupe d'élèves. On retrouve là la définition basée sur l'image du triangle. En raison de ce face-à-face le métier sera caractérisé par la réactivité, l'adaptabilité, l'urgence, l'incertitude, et l'imprévisibilité. Ces éléments constituent des caractéristiques ayant un impact sur la charge mentale de l'enseignant. Il n'aura pas toujours le temps nécessaire à la réflexion avant l'action, il ne pourra pas toujours demander conseil avant d'agir ; la présence de l'élève induisant la nécessité d'une réponse rapide et adaptée.

Au regard des différentes missions présentées dans la circulaire de 1997, le métier est marqué par sa polyvalence. Ceci est d'autant plus présent chez les enseignants des filières technologiques devant enseigner le management, l'économie, le droit, les sciences de gestion, une spécialité (Ressources Humaines et Communication, Gestion et Finance, Mercatique et Systèmes d'Information de Gestion), et éventuellement l'enseignement d'exploration des Principes Fondamentaux de l'Economie et de la Gestion. L'enseignant devra répondre à une polyvalence relative à la connaissance de savoirs-savants, mais aussi dans ses activités. En effet, l'enseignant devra instruire, former, et éduquer tout en adoptant un comportement responsable. L'arrêté du 12 Mai 2010 avec la présentation des dix compétences met en effet en avant cette polyvalence. Ainsi, l'activité de l'enseignant dépendra de la prescription, des compétences dans le contenu enseigné, dans la didactique, dans la gestion de la classe, mais aussi du contexte scolaire... Néanmoins cette prescription des programmes sera liée à la liberté pédagogique de l'enseignant. En effet, la loi Debré du 31 Décembre 1959 souligne que

l'enseignant est libre d'organiser et de dispenser son enseignement. Cette polyvalence et la liberté pédagogique sont des caractéristiques de l'emploi et se retrouvent dans la grille définissant les conditions de travail de l'enseignant.

L'enseignant exercera son activité au sein d'une classe et plus globalement dans un établissement. Le nombre d'élève par classe et le bruit engendré, l'hétérogénéité, le climat d'apprentissage feront partie des conditions de travail. Il en est de même pour l'identité de l'établissement, son organisation, sa cohésion, son type de recrutement, son style de direction, sa taille, son taux d'encadrement, son classement en zone difficile ou non et son environnement. Le nombre de classe par enseignant, et le nombre d'établissement dans lequel il intervient feront également partie de ses conditions de travail. La localisation de l'établissement par rapport au domicile n'a pas été abordée tout au long de ce mémoire par manque d'information à ce sujet. Néanmoins, une étude⁷ montrerait que la proximité de l'établissement d'affectation et le logement personnel semble également contribuer au bien-être des salariés et faire partie de leurs conditions de travail.

La considération constitue également une condition de travail relative aux aspects psychosociologiques. Cependant, les enseignants estiment être en manque de reconnaissance du travail accompli, tant par l'institution que par la société.

Le temps est aussi très important dans le métier et difficilement mesurable. Les enseignants titularisés dans l'enseignement secondaire effectuent 18 heures de cours. Néanmoins, cette durée correspond uniquement au temps devant élèves. Ainsi, aux 18 heures hebdomadaires viendront se greffer les temps de préparation des cours et des évaluations, de correction des copies, des diverses réunions, des rencontres avec les partenaires internes ou externes. L'enseignant sera confronté à une différence entre le temps de travail devant élèves, le temps de présence au lycée, et le temps consacré à ses activités relatives à son métier. Le temps sera d'autant plus difficile à mesurer puisque les rythmes varient en fonction des périodes de l'année, des rythmes scolaires et des vacances scolaires. Ces éléments auront une influence sur l'intensité du travail et la séparation entre vie personnelle et professionnelle pourra être parfois

⁷ PINÇON, E. (2011). *Mémoire de master 2 : Conditions de travail des enseignants du premier degré*. IUFM Midi-Pyrénées/UT2.

confuse. En effet, l'enseignant emporte chez lui son travail. Il sera amené à faire une grande partie de ses tâches chez lui. D'autre part, l'enseignant est toujours prêt à réinvestir auprès de ses élèves des éléments qu'il aura capté lors de sorties personnelles par exemple. Enfin, la possibilité de concilier vie personnelle et professionnelle constitue une source de satisfaction pour l'enseignant. Ces différentes caractéristiques constituent des conditions de travail que l'on classera dans la catégorie « conditions temporelles » de la grille.

Au-delà de ses missions axées prioritairement vers l'élève, il devra également coopérer avec les partenaires tels que la hiérarchie, l'inspection, le rectorat, les collègues ou encore les familles. La qualité des relations qui se seront tissées aura un impact sur les conduites au travail de l'enseignant.

Ces différents éléments propres à l'enseignement ont ainsi contribué à compléter notre grille des conditions de travail des enseignants.

Pour finir, nous allons maintenant présenter le résultat de cette recherche en concevant une seule et unique grille définissant les conditions de travail des enseignants du second degré en mettant en commun les différents éléments retenus tout au long de ce mémoire.

4. La grille des conditions de travail

Pour définir les conditions de travail et présenter les résultats de cette recherche, la démarche va être de proposer une grille plus synthétique, plus claire de la définition des conditions de travail des enseignants en partant du tableau construit après l'étude de la littérature. Il s'agit donc de créer un seul tableau sans distinguer les apports relatifs aux conditions de travail en général, aux activités de service et enfin à l'activité de travail des enseignants (tableau n°5). Le tableau n°6 constitue donc le résultat du travail de recherche.

Les conditions de travail des enseignants sont donc définies en ayant recours à 9 catégories : l'emploi, l'environnement, la charge physique, la charge mentale, les aspects psychosociologiques, les conditions temporelles, les conditions technologiques, l'élève et les autres partenaires.

Tableau n°6 : Définition des conditions de travail des enseignants

Catégories	Caractéristiques	
EMPLOI	Statut social	
	Salaire	
	Contrat	Nature
		Durée
	Polyvalence	
	Liberté pédagogique	
	Perspectives de carrière	
Exercice de responsabilités		
ENVIRONNEMENT	Classe (élèves)	Bruit
		Effectif
		Hétérogénéité
		Climat d'apprentissage
	Classe (local)	Bruit
		Luminosité
		Température
	Etablissement	Identité
		Organisation
		Cohésion
		Type de recrutement
		Style de direction
		Taille
		Taux d'encadrement
		Classé difficile ou non
		Environnement de l'établissement
		Localisation par rapport au domicile
		Nombre de classe par enseignant
	Nombre d'établissement d'affection par enseignant	
CHARGE PHYSIQUE	Posture	
	Effort de travail	
	Port de charges	
CHARGE MENTALE	Opération mentale	
	Niveau d'attention	
	Rythme de travail	
	Complexité	
	Réactivité	
	Adaptabilité	
	Urgence	
	Imprévisibilité	
	Incertitude	
Individualisation		

ASPECTS PSYCHOSOCIOLOGIQUES	Autonomie	
	Relation	Groupe de travail
		Travail isolé
	Contenu de travail	Répétitivité
		Compétences
		Intérêt du travail
	Considération/Reconnaissance	
	Sollicitation du jugement	
	Réalisation d'arbitrage	
Prise d'initiative		
CONDITIONS TEMPORELLES	Rythme scolaire	Stabilité des horaires
		Vacances
	Temps partiel subi, choisi	
	Compatibilité familiale	
	Temps de présence	dans l'établissement
		dans la classe
	Temps de production directe	
	Temps de régulation	
Temps consacré aux investissements immatériels		
CONDITIONS TECHNOLOGIQUES	Equipement et matériels	
	Internet	
	Télétravail	
ELEVE	Niveau	
	Motivation	
	Implication	
	Degré de coopération	
	Concentration	
	Comportement	
	Maturité	
Handicap		
AUTRES PARTENAIRES	Hiérarchie	
	Inspection	
	Rectorat	
	Collègues	
	Familles	

Conclusion

Ce travail de recherche s'est réalisé dans l'objectif de tenter de définir ce qu'étaient concrètement les conditions de travail des enseignants du secondaire. En effet, celles-ci sont souvent évoquées notamment pour mettre en avant leurs effets néfastes mais leurs définitions ne font finalement pas l'objet d'un travail de recherche précis.

C'est ainsi que ce mémoire devait permettre de combler certaines lacunes, en apportant une première grille définissant les conditions de travail des enseignants du second degré.

Ce travail s'est uniquement effectué en ayant pour base la littérature existante. Ainsi, au fur et à mesure de cette recherche l'objectif était de construire une grille permettant de définir les conditions de travail des enseignants. Cette grille a donc été mise en place de manière progressive en fonction des apports de la littérature étudiée.

Pour ce faire, une première trame a pu être construite en ayant pour base la littérature relative aux conditions de travail en général. Cette trame a été élaborée en ayant recours aux grilles RNUR, AVISEM, LEST, ANACT et à la liste des conditions de travail régulièrement retenues pour les enquêtes européennes et nationales. Les caractéristiques également présentes dans le métier d'enseignant ont ainsi pu être retenues.

Puis, ce travail a été complété grâce à une étude propre aux activités de service. En effet, dans la mesure où l'enseignement est une activité de service, une analyse de la littérature propre à ce secteur paraissait tout à fait pertinente. Celle-ci a justement contribué à alimenter ce travail de recherche. De nombreuses caractéristiques ont ainsi pu être mises en exergue afin de compléter la première trame élaborée. En effet, ce travail a pu montrer que l'élève au cœur de l'activité de travail de l'enseignant faisait partie intégrante de ses conditions de travail. Des aspects psychosociologiques ont également été retenus puisque les activités de service y compris l'enseignement sont marquées par la sollicitation du jugement, la réalisation d'arbitrage. Les conditions temporelles également spécifiques dans ce secteur ont été mises en avant et ont permis de compléter la grille permettant de définir les conditions de travail des enseignants.

Enfin, l'activité de travail de l'enseignant, son métier, les différentes enquêtes mises en place et les particularités de son objet de travail ont également été étudiés. Ces éléments ont fait l'objet d'une attention particulière afin de pouvoir là encore compléter le travail de recherche. Le métier est en effet marqué par la polyvalence et par une charge mentale importante (urgence, incertitude, imprévisibilité). Les conditions temporelles ont également pu être complétées ; la mesure du temps pour les enseignants se révèle être difficile mais fait pourtant partie de leurs conditions de travail. Puis, la prise en compte de l'environnement (établissement) et de la présence d'autres partenaires a paru être pertinente pour compléter la grille.

Ainsi, il a été possible de construire progressivement la grille définissant les conditions de travail des enseignants du second degré. Ce travail ne s'est pas fait sans difficulté notamment pour la sélection et l'organisation des différentes caractéristiques. Cette grille de travail n'est donc évidemment pas exhaustive.

Dans le prolongement de ce travail de recherche, il pourrait être tout à fait intéressant de compléter et tester cette grille en réalisant un travail de recherche sur le terrain. Pour ce faire, dans un premier temps un groupe de travail constitué d'enseignants issus du second degré pourrait être réuni. L'objectif serait d'interroger les enseignants sur leurs conditions de travail. Leurs éléments de réponse pourraient ainsi compléter la grille conçue en ayant recours à la littérature relative aux conditions de travail en général, aux activités de service, et à l'activité de travail des enseignants. À l'issue de cette interrogation une nouvelle grille pourra éventuellement être élaborée.

Ensuite, dans un second temps, il serait également pertinent de tester grâce à un questionnaire cette grille auprès des enseignants afin de vérifier sa réalité. Il pourrait être intéressant de les interroger sur un classement par ordre d'importance de leurs conditions de travail. Les enseignants pourraient ainsi confirmer ou au contraire infirmer par l'intermédiaire d'un questionnaire les caractéristiques de cette grille définissant les conditions de travail des enseignants créée dans le cadre de ce mémoire de recherche. À l'issue de cette recherche, une nouvelle grille définissant les conditions de travail des enseignants du second degré pourra être proposée. Ainsi, le résultat de ce travail de recherche constitue un point d'entrée pour poursuivre la recherche relative aux conditions de travail des enseignants.

Bibliographie

Ouvrages :

- BONNICHON, G. & MARTINA, D. (2008). *Métier d'enseignant : 10 compétences professionnelles*. Paris : Vuibert.
- DE KEYSER, V. & BEAUCHESNE-FLORIVAL, M-N. & NOTTE, D. (1982). *Analyser les conditions de travail*. Aubenas : ESF.
- GADREY, J. (2003). *Socio-économie des services*. Paris : La découverte.
- GOLLAC, M. & VOLKOFF, S. (2007). *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte.
- LEPLAT, J. (1984). *Introduction à la psychologie du travail*. Paris : PUF.
- TARDIF, M. & LESSARD, C. (1999). *Le travail enseignant au quotidien*. Saint Nicolas : Les Presses de l'Université Laval.
- MARCHAND, O. & THELOT, C. (1997). *Le travail en France*. Condé-sur-Noireau : Nathan.
- OBIN, J-P. (2011). *Etre enseignant aujourd'hui*. Paris : Hachette.
- PERRENOUD, P. (1994). *La formation des enseignants entre théorie et pratique*. Paris : L'Harmattan.
- PERRENOUD, P. (1999). *Enseigner : agir dans l'urgence, décider dans l'incertitude*. Paris : ESF.

Documents disponibles sur Internet :

- ABORD DE CHATILLON, E. et al. (2006). Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles. In *Management & Avenir* [en ligne]. <http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2006-4-page-101.htm> (20 Janvier 2012).
- CHEVANDIER, C. (2005). Les services : définir autrement que par défaut. In *Le mouvement social* [en ligne]. <http://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2005-2-page-3.htm> (20 décembre 2011).
- FOTINOS, G. & HORENSTEIN, J-M. (2011). La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges. In *Café pédagogique* [en ligne].

http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Documents/docsjoint/Enquete_vieautravai_l_09-11.pdf (10 Décembre 2012)

- Inspection générale de l'éducation nationale & Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la Recherche (2012). Les composantes de l'activité professionnelle des enseignants outre l'enseignement dans les classes. In *Education nationale* [en ligne]. http://cache.media.education.gouv.fr/file/2012/05/8/2012-070_rapport_227058.pdf (5 Janvier 2013)
- Ministère de l'Éducation nationale, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (2008). Enseigner en collège et en lycée en 2008. In *Education nationale* [en ligne]. http://media.education.gouv.fr/file/194/13/9/dossier194_123139.pdf (10 Décembre 2012).
- POCHARD, M. (2008). Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant. In *La documentation française* [en ligne]. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/084000061/0000.pdf> (20 Décembre 2012).
- ROGALSKI, J. (2007). Approche de psychologie ergonomique de l'activité de l'enseignant [en ligne]. http://www.ciep.fr/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Rogalski_Janine.pdf (8 Mai 2012).
- TERTRE DU, C (2001). L'économie immatérielle et les « formes de pensée » dans le travail. In *IREs* [en ligne]. <http://webu2.upmf-grenoble.fr/regulation/Forum/Forum2001/Forumpdf/DUTERTREChristian.pdf> (12 décembre 2011).
- TERTRE DU, C. (2002). Activités immatérielles et relationnelles : quels nouveaux enjeux de régulation pour les secteurs et les territoires ? In *IREs* [en ligne]. http://webu2.upmf-grenoble.fr/regulation/wp/document/RR_serieRST_2002-1.pdf (9 Mai 2012).
- TERTRE DU, C. (2005). Services immatériels et relationnels, intensité du travail et santé. In *Activités* [en ligne]. <http://www.activites.org/v2n1/dutertre.pdf> (20 décembre 2011).

- THELOT C. (2004). Commission du débat national sur l'avenir de l'École. *Rapport officiel pour la réussite de tous les élèves*. In *La documentation française* [en ligne]. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/044000483/0000.pdf> (15 Décembre 2012)
- UGHETTO, P. (2002). Compétence de service : état des lieux d'une problématique. In *IRES* [en ligne]. <http://hal.inria.fr/docs/00/33/15/03/PDF/2002DocTravIRESCompentenceService.pdf> (15 décembre 2011).
- VALEYRE, A. (2006). Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne, des situations contrastées selon les formes d'organisation. In *Document de travail* [en ligne]. http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/travail_conditions_sante_europe_73.pdf (19 février 2012).
- VEGA DE LA, X. (2004). De la relation de service à la servitude? In *Echos des recherches* [en ligne]. http://www.ascodocpsy.org/santepsy/Base/Recherche?_fmt=shortref&_sort=Revue&_max=10&Aut=%22VEGA+X+de+la%22 (15 décembre 2011).

Sites Internet :

- Assemblée nationale. Constitution du 4 Octobre 1958. http://www.assemblee-nationale.fr/connaissance/constitution_version_origine_04101958.asp (20 Février 2013).
- Eduscol, Portail national des professionnels de l'éducation. Circulaire n°97-123 du 23 Mai 1997. <http://eduscol.education.fr/cid48005/mission-du-professeur-exercant-en-college-en-lycee-d-enseignement-general-et-technologique-ou-en-lycee-professionnel.html> (9 Mai 2012).
- Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques. <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/secteur-tertiaire.htm> (19 Février 2012).

- Legifrance. Loi sur les rapports entre l'Etat et les établissements d'enseignement privés du 31 décembre 1959
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000693420>
(11 Février 2012)
- Legifrance. Loi relative à l'éducation du 11 Juillet 1975.
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000334174>
(20 Décembre 2012).
- Legifrance. Loi d'orientation sur l'éducation du 10 Juillet 1989.
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=80658DEE9020189D8C1523EE640F8079.tpdjo05v_1?cidTexte=JORFTEXT000000509314&dateTexte=19890714
(20 Décembre 2012)
- Legifrance. Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 Avril 2005.
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000259787&dateTexte=&categorieLien=id> (6 Janvier 2013)
- Ministère de l'éducation nationale. Définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier. <http://www.education.gouv.fr/cid52614/menh1012598a.html> (6 Janvier 2013)

Mémoire :

- PINÇON, E. (2011). *Mémoire de master 2 : Conditions de travail des enseignants du premier degré*. IUFM Midi-Pyrénées/UT2.

Table des matières

Sommaire.....	1
Introduction	3
I. Les conditions de travail dans la littérature	6
A. Les difficultés relatives à la définition des conditions de travail	6
1. La définition des conditions de travail nécessite un processus d'objectivation	6
2. La vision sociologique du travail.....	7
3. Les conditions de travail au centre de nombreuses disciplines	8
B. L'analyse des conditions de travail	10
1. Les statistiques françaises relatives aux conditions de travail.....	10
2. Considérer le travail comme une activité	11
3. Les différents facteurs pris en compte	11
C. Les activités de service et leurs particularités	16
1. Définir les activités de service.....	16
a. Une définition basée sur des critères	16
b. Le triangle pour une définition plus juste.....	17
2. Une catégorie de service : les activités immatérielles et relationnelles.....	19
3. Aller au-delà du prescrit	22
II. Les conditions de travail des enseignants du second degré.....	26
A. L'étude de la littérature relative aux enseignants	26
1. Quelques chiffres sur les enseignants.....	26
2. Le métier d'enseignant	27
a. Des rapports pour définir le métier.....	27
b. Enseignant : un métier singulier	28
3. Les missions des enseignants	29

a.	La circulaire du 23 Mai 1997 pour définir les missions du professeur	29
4.	Les éléments influençant l'activité de l'enseignant.....	33
a.	Une approche théorique de l'activité de l'enseignant	33
b.	Des études quantitatives à l'initiative du ministère	36
B.	Un métier avec l'élève pour objet de travail.....	44
1.	Une activité de travail « partiellement extensible »	44
2.	Une activité de travail basée sur autrui.....	45
3.	Des tensions découlant du rapport à autrui.....	48
C.	Les résultats du travail de recherche.....	50
1.	Un travail effectué grâce à la littérature	50
a.	Un premier cadre : les conditions de travail en général	50
b.	Un travail plus précis : l'étude des activités de service.....	52
c.	Une analyse plus approfondie : le métier d'enseignant.....	54
2.	La grille des conditions de travail	56
	Conclusion	59
	Bibliographie	61
	Liste des tableaux et schéma	67

Liste des tableaux et schéma

Tableau n°1 : Facteurs pris en compte par les méthodes d'analyse des conditions de travail .	13
Tableau n°2 : Première grille des conditions de travail des enseignants.....	15
Schéma n°1 : Le triangle du service	18
Tableau n°3 : Deuxième grille des conditions de travail des enseignants.....	24
Tableau n°4 : Troisième grille des conditions de travail des enseignants	41
Tableau n°5 : Comparaison du travail industriel et du travail enseignant sur le plan des interactions avec l'objet du travail.....	46
Tableau n°6 : Définition des conditions de travail des enseignants	57