



“ On travaille dans l’ombre ” : une enquête sur le travail invisible des professeurs des écoles

Soizic Chevalier, Justine Floranceau

► To cite this version:

Soizic Chevalier, Justine Floranceau. “ On travaille dans l’ombre ” : une enquête sur le travail invisible des professeurs des écoles. Education. 2023. dumas-04412671

HAL Id: dumas-04412671

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04412671>

Submitted on 23 Jan 2024

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.

Master MEEF

« Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation »

Mention premier degré

Mémoire

« ON TRAVAILLE DANS L'OMBRE »

Une enquête sur le travail invisible des professeurs des écoles

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de master

Soutenu par

CHEVALIER Soizic et FLORANCEAU Justine

le 28/06/2023

en présence de la commission de soutenance composée de :

Ludivine BALLAND, directrice de mémoire

Marie DAVID, membre de la commission

REMERCIEMENTS

Nous tenons à adresser nos sincères remerciements aux différentes personnes qui ont contribué à la rédaction de ce mémoire.

D'abord, nous tenions à remercier notre directrice de mémoire, Madame Ludivine Balland, maître de conférence en sociologie à l'Université de Nantes, pour son aide et son investissement apportés tout au long de l'année dans la construction de ce mémoire.

Ensuite, nous souhaiterions remercier tous les enseignants qui ont participé à notre enquête. Tout particulièrement Anne, Stéphanie et Arthur qui ont accepté de s'entretenir avec nous, de répondre à nos questions et de partager leurs expériences, ce qui nous a été très utile dans l'élaboration de ce mémoire.

Enfin, nous aimerions remercier notre entourage dont le soutien et les encouragements ont été d'une grande aide.

SOMMAIRE DU MÉMOIRE

SOMMAIRE DU MÉMOIRE.....	
INTRODUCTION.....	3
1. Contexte de la recherche et méthodologie.....	5
1.1. Construction de l'objet d'étude.....	5
1.2. Nos outils méthodologiques.....	7
1.3. Les difficultés rencontrées.....	10
2. Le travail invisible des enseignants : ce qu'en disent les travaux de recherche.....	13
2.1. Un travail prescrit qui ne reflète pas réellement la réalité du travail enseignant.....	14
2.2. L'organisation temporelle de l'enseignant : des profils qui se dégagent....	17
2.3. Une externalisation des tâches enseignantes qui affecte la vie privée des professeurs des écoles.....	19
2.4. Des travailleurs de l'ombre atteints par les effets du travail invisible.....	21
3. « On travaille dans l'ombre » : un témoignage de professeurs des écoles sur la dimension invisible du métier.....	24
3.1. Le métier enseignant : un métier tout-en-un.....	24
3.1.1 Une polyvalence qui s'impose aux professeurs des écoles.....	24
3.1.2. La « paperasse » : le fardeau des enseignants.....	28
3.1.3. Les relations de l'enseignant : entre affinités et rapports conflictuels.....	30
3.1.4. Des formations autonomes et des mises à jours régulières chronophages.....	34
3.2. Une gestion du temps différente selon des profils d'enseignants.....	37
3.2.1. Une sphère professionnelle qui s'impose fragilisant l'équilibre travail-famille..	37
3.2.2. L'expérience, la clé de l'efficacité ?.....	39
3.2.3. Endosser un rôle spécifique : une ouverture ou une charge supplémentaire ?... 41	
3.3. Un travail invisible qui impacte le comportement et la santé des enseignants.....	43
3.3.1. « Quand le travail déborde... » sur l'espace privé.....	43
3.3.2. Une optimisation du temps nécessaire.....	46
3.3.3. Des rapports au travail prédisposés par des parcours singuliers.....	47
3.3.4. Les répercussions directes du travail invisible sur les corps.....	49
CONCLUSION.....	52
BIBLIOGRAPHIE.....	55
ANNEXES.....	59
4ÈME DE COUVERTURE.....	122

INTRODUCTION

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre d'une enquête collective sur le travail invisible des enseignants. Plus précisément, ce travail aborde la question du travail invisible des enseignants du premier degré. Le terme de « travail invisible » a fait son entrée dans le débat public dans les années 70 et a permis d'engager une réflexion. D'abord sur les tâches domestiques, peu prises en compte et majoritairement effectuées par les femmes. Puis, plus globalement, sur certaines tâches professionnelles, peu visibles, effectuées par les travailleurs (J. Vincent, 2022).

Notre enquête sociologique a pour objectif de répondre à une question d'ordre social.

« La sociologie ne se définit pas par des parties de la réalité sociale qu'elle aurait la possibilité ou le devoir d'étudier. De manière plus générale, les différentes disciplines scientifiques ne se définissent pas, en premier lieu, par le domaine de la "réalité" dont elles devraient s'occuper. [...] Ce qui va les distinguer, c'est la manière dont elles s'intéressent à cette réalité, ce sont les questions qu'elles posent et la manière dont elles essaient d'y répondre » (O. Martin, E. Brun, A. Mathieu-Fritz, 2012, p.49-50).

De ce fait, nous souhaitons aborder le travail des enseignants dans sa globalité, en faisant apparaître l'ensemble des tâches effectuées par le professeur des écoles, y compris celles qui sont invisibilisées.

Au cours des dernières décennies, le système éducatif a connu des transformations significatives, avec des attentes croissantes à l'égard des enseignants – nombre d'élèves par classe, inclusion, aide personnalisée, etc. La charge de travail des professeurs des écoles a considérablement augmenté. Cette situation a entraîné une surcharge de travail et des pressions importantes sur les enseignants, dont une partie importante se situe dans le domaine du travail invisible.

Dans un contexte où le système éducatif français est beaucoup critiqué, notre enquête essaie de mettre en lumière la question des conditions de travail des enseignants. Selon la DEPP¹, dans la note d'information d'octobre 2022, la moitié des enseignants déclarent travailler au moins 43 heures par semaine ce qui est significativement plus élevé que la moyenne d'heures de travail des français qui est de 36,9 heures par semaine (DARES, 2022). De plus, dans l'ouvrage de T. Bouchetal : *Les professeurs des écoles en cours de carrière : épreuves et temporalités du métier* nous constatons que les représentations sociétales du métier se heurtent à la réalité. En effet, le métier de professeur des écoles est souvent perçu comme un métier où l'enseignant peut dégager du temps pour ses engagements personnels du fait du temps libre et des vacances dont il dispose. Pourtant, du point de vue des professionnels, le métier évolue et se complexifie, notamment avec l'augmentation du volume horaire hors des temps en face à face avec les élèves (T. Bouchetal, 2017). Il est vrai que le travail de l'enseignant ne se limite pas à la présence en classe. Il consiste aussi à accorder du temps à la préparation des cours, à la correction des productions des élèves, au suivi des relations avec les parents d'élèves, etc².

Ce mémoire s'appuiera sur la lecture de travaux de recherches déjà existants, ainsi que sur des études de cas et des entretiens avec des enseignants. Nous analyserons les diverses facettes du travail invisible des professeurs des écoles et nous examinerons également les répercussions de ce travail invisible sur la santé, le bien-être et la satisfaction professionnelle des enseignants. J. Jarty a déjà pu traiter de l'invisibilisation des tâches de l'enseignant dans son article *Le travail invisible des enseignants « hors les murs »*³. Ainsi, il s'agit pour nous d'approfondir sa recherche, en la complétant avec une nouvelle cohorte d'enseignants. L'objectif de ce mémoire est d'explorer en profondeur le concept du travail invisible des professeurs des écoles et d'analyser son impact sur la profession enseignante.

¹ Dion, É. , Feuillet P. (2022). *La moitié des enseignants déclarent travailler au moins 43 heures par semaine* (Note d'Information n°22.30). DEPP-A2.

² <https://www.devenirenseignant.gouv.fr/etre-professeur-des-ecoles-67>

³ Jarty, J. (2011). Le travail invisible des enseignants « hors le murs », *Ethnographiques.org. Revue en ligne de sciences humaines et sociales* (23). <https://www.ethnographiques.org/2011/Jarty>

1. Contexte de la recherche et méthodologie

1.1. Construction de l'objet d'étude

Dans le cadre de notre première année de master MEEF 1er degré, nous avons fait le choix de traiter le sujet du travail invisible des professeurs des écoles. Comme dit précédemment, ce mémoire s'inscrit dans une enquête collective menée par des enseignantes chercheuses de l'Université de Nantes. Ce sujet, à l'origine suggéré par notre directrice de mémoire, nous a semblé pertinent à travailler, suite au constat effectué au cours de notre premier stage : les tâches enseignants sont multiples et ne « se cantonnent pas aux interactions avec les élèves » (C. Avril, M. Cartier et D. Serre, 2010). Traiter ce sujet a été un moyen, pour nous, de dépasser nos représentations personnelles. Effectivement, pour nous, être enseignant consistait à « faire classe », nous n'avions pas forcément conscience de la diversité des tâches qui lui incombait. Cette enquête nous a donc permis de reconsidérer nos perceptions et de recueillir des données objectives pour analyser la place et l'implication de ces tâches invisibles au sein du métier enseignant.

Après avoir fait un certain nombre de recherches nous avons relevé le fait que peu de travaux abordent cette question du travail invisible chez les enseignants. Par ailleurs, nous avons tout de même pu nous appuyer sur plusieurs travaux, et tout particulièrement sur ceux de J. Jarty qui est l'une des premières à répondre aux problématiques : « Mais qu'en est-il réellement de l'organisation de l'activité enseignante et des temps de travail ? Comment la flexibilité de leur travail "hors des murs" est-elle utilisée au quotidien ? » (J. Jarty, 2011, p.5). Sa recherche nous a à la fois permis de découvrir une nouvelle méthodologie – les cahiers-temps – et de récolter nos premiers apports théoriques.

Tout au long de l'enquête, nous avons pu définir le travail invisible comme toutes les tâches effectuées en dehors du temps de classe – avant ou après la classe, pendant les week-ends ou pendant les vacances). Nous le savons, les enseignants passent environ cinq heures par jour face à des élèves. Cependant, c'est un travail qui requiert une grande organisation et une longue préparation encore peu reconnues à ce jour. Pour effectuer et composer avec l'ensemble de ses

tâches, l'enseignant dispose d'une certaine indépendance. Il doit répondre à certaines injonctions comme celle de respecter le programme mais reste libre dans la manière dont il organise et découpe son temps. Nous nous sommes alors demandées : en quoi la relative autonomie du professeur des écoles contribue-t-elle à invisibiliser le travail fait en dehors du temps de classe ? Il s'agit ici de voir en quoi les tâches peu visibles du travail enseignant, souvent peu connues et portées par des transformations structurelles du métier, constituent une dimension importante du travail enseignant. Qu'est-ce-que cela nous dit des enseignants ? Quelles logiques pèsent sur ces derniers ? Et finalement, dans quelles mesures cela les impactent-ils ?

Avant même d'aller sur le terrain, et d'effectuer des lectures, nous avons pu formuler quatre hypothèses sur notre sujet. Pour émettre ces dernières, nous sommes parties de nos représentations du métier. La première hypothèse abordait le lien entre genre et travail invisible. En effet, nous pensions que ce dernier aurait un impact différent sur les hommes ou sur les femmes. Selon nous, les femmes enseignantes, en plus des tâches liées à leur profession, auraient aussi à réaliser des tâches domestiques, peu effectuées par les hommes. Finalement, il s'agirait de deux dimensions fortement invisibilisées qui imposeraient une « double charge mentale » aux femmes. Notre deuxième hypothèse consistait à dire que les enseignants avec de l'ancienneté seraient plus performants et plus efficaces dans l'exécution des tâches enseignantes. Les enseignants expérimentés passeraient moins de temps à préparer leurs cours et à corriger les copies, ce qui réduirait le temps passé à travailler chez soi et donc l'ampleur du travail invisible. Notre troisième hypothèse portait sur la nature de la relation entre les enseignants et leur hiérarchie qui, d'après nous, contribuerait à invisibiliser certaines tâches du professeur des écoles. Et enfin, notre quatrième hypothèse traite quant à elle des missions spécifiques de l'enseignant. Selon nous, le fait d'être directeur ou plus largement d'endosser un rôle spécifique pouvait avoir des conséquences sur le nombre de tâches à réaliser et ainsi engendrer une charge de travail supplémentaire.

Pour mener notre enquête, nous nous sommes appuyées sur plusieurs outils méthodologiques que nous présenterons dans une première partie. Dans un second temps, nous évoquerons l'ensemble de nos apports théoriques sur le travail invisible

des enseignants faisant ressortir les grands thèmes de nos lectures. Finalement, dans une dernière partie, nous confronterons ces éléments théoriques à nos données récoltées sur le terrain. Il s'agira d'analyser nos résultats et de voir s'ils coïncident avec la partie théorique.

1.2. Nos outils méthodologiques

Afin d'obtenir des résultats concrets pour notre mémoire, nous nous sommes appuyées sur plusieurs outils méthodologiques et nous avons contacté dix enseignants issus de notre entourage. La construction d'un échantillon représentatif de professeurs des écoles nous a permis de comparer les expériences et perceptions de différents enseignants.

Dans un premier temps, nous nous sommes appuyées sur des cahiers-temps de professeurs des écoles, constitués non seulement du temps passé devant les élèves mais aussi de toutes les activités cognitives, physiques et matérielles de l'enseignant. J. Jarty dans *Le travail invisible des enseignants « hors les murs »*, nous dit que les cahiers-temps permettent à la fois de tracer le travail enseignant au jour le jour et de « pénétrer des moments et des espaces privés » (J. Jarty, 2011, p.8). Sur l'ensemble des dix enseignants contactés par mail, nous avons pu recueillir six cahiers-temps. Parmi ces derniers, la moitié d'entre-eux nous ont été transmis par nos maîtres d'accueil temporaires⁴ respectifs – deux MAT de Justine et une MAT de Soizic – tandis que l'autre moitié, nous ont été transmis par des enseignantes de nos parcours scolaires. Aussi, nous avons demandé à ces six enseignants, de nous donner des informations complémentaires que nous avons rassemblées dans un tableau.

⁴ Que nous appellerons MAT.

	Âge	Ancienneté	Echelon	Niveau de diplôme	Missions spécifiques	Statut familial
Béatrice	42 ans	19 ans	9 en hors-classe	Bac +3 LLCE : Allemand 2 ans d'assistantat à l'étranger	Directrice suppléante MAT depuis 1 an Prof ZIL pendant 2 ans	Mari : ingénieur réseau chez EDF 2 filles à charge
Christine	60 ans	39 ans		Bac B	Directrice MAT pendant 5 ans	Conjoint : prof des écoles à Vertou 1 fille émancipée ⁵
Catherine	52 ans	17 ans			MAT depuis 4 ans	Mari : prof dans le second-degré 2 enfants émancipés
Arthur	40 ans	15 ans	9	Bac +3 Licence de STAPS Mineure éducation et motricité IUFM	MAT ITEP ULIS	Femme : travaille dans les médias 2 enfants à charge
Mélanie	40 ans	14 ans		Bac +3 (licence)		
Stéphanie	46 ans	22 ans	10	Bac +5 Licence de biologie Maîtrise d'anthropologie DESS des métiers de l'archéologie IUFM		Mari : pilote en bureau d'étude/technicien supérieur 1 garçon à charge

5

Dans un second temps, pour compléter les données récoltées avec les cahiers-temps, nous avons décidé d'utiliser l'outil de l'observation directe et plus précisément l'observation participante. Selon C. Brelet, l'observation participante « consiste à étudier en immersion totale sur le terrain la réalité vivante d'une population, tout d'abord au niveau de ses infrastructures – techniques et modes de production » (C. Brelet, 2015, p.64). Ce mode d'enquête nous a été utile car c'est une « observation des gens in situ : il s'agit de les rencontrer là où ils se trouvent, de rester en leur compagnie en jouant un rôle qui, acceptable pour eux, permet d'observer de près certains de leurs comportements » (E. Hughes, 1996, p.267). Cela permet de prendre en note certains aspects du métier dont les enseignants n'ont plus conscience et par la même occasion, de comparer les données observées avec les données récoltées dans les cahiers-temps. Dans le cadre de notre master MEEF 1er degré, nous avons chacune effectué des stages dans des lieux différents

⁵ Tous les noms et prénoms ont été anonymisés.

et ainsi pu observer trois enseignants, nous permettant de récolter des informations complémentaires concernant leurs pratiques.

	Ville	Ecole	Ancienneté dans l'école	Niveaux
Arthur	Nantes	Ecole primaire L	6 ans	CE2
Béatrice	Vertou	Ecole maternelle E	8 ans	GS
Catherine	Nantes	Ecole primaire P	Moins d'un an	PS/MS

Pour effectuer ces observations, nous nous sommes concentrées sur les indicateurs de position suivants : âge, parcours scolaire, genre et contexte familial. Ces indicateurs nous permettent d'identifier différentes stratégies face au travail invisible en fonction du profil des individus. Selon nous, un jeune enseignant sans impératif familial – enfants, conjoint – s'organisera autrement qu'un enseignant qui en a tels qu'aller chercher les enfants à l'école, préparer le repas pour la famille, faire les devoirs ou gérer les occupations extrascolaires. De même, un enseignant avec des obligations familiales aura une organisation différente selon qu'il est seul, séparé ou marié. Nous nous sommes également basées sur les indicateurs de pratique tels que les horaires, la santé, les relations au travail, l'ancienneté et l'aisance avec le numérique (usage d'e-primo). En effet, ces indicateurs, relatifs au sujet, nous ont permis de saisir les pratiques individuelles des professeurs des écoles. Nous avons tout de même conscience qu'en se focalisant sur ces indicateurs nous avons pu passer à côté de certaines informations qui auraient pu nous être utiles. Aussi, nous savons que nous introduisons des effets par notre présence, que nous ne sommes pas des observatrices naturelles et par conséquent avons pu impliquer des biais faussant certaines données récoltées.

Enfin, dans un dernier temps, pour approfondir nos recherches et qu'elles soient au plus proche de la réalité de terrain, nous avons pu nous entretenir avec trois enseignants : deux femmes et un homme. Nous avons trouvé plus pertinent de mener des entretiens semi-directifs puisqu'il s'agit de :

« L'une des méthodes, si ce n'est la méthode de collecte de données la plus répandue en recherche qualitative. Ils reposent sur une série de thématiques

et de questions préparées à l'avance. L'objectif n'est pas d'obtenir des réponses précises à des questions fermées ou des théories professées (C. Argyris, D. Schön, 1974) par des interlocuteurs mais, au contraire, de comprendre les pratiques, les comportements et les perceptions des individus en lien avec la question de recherche (R-A. Thiétart, 2014) » (F. Chevalier, V. Meyer, 2018, p.111).

Notre premier entretien s'est déroulé au mois de mars avec deux anciennes enseignantes de Justine, ce qui a facilité la prise de contact et rendu les interactions plus naturelles. Il s'agissait d'un double entretien semi-directif avec Anne, enseignante retraitée avec 38 ans de carrière et Stéphanie, enseignante de CE1 à Bouguenais avec 22 ans de carrière. Cet entretien s'est déroulé dans la classe de Stéphanie et a duré une heure. Le second entretien, lui, a été repoussé jusqu'au mois de mai. Nous nous sommes entretenues avec Arthur, professeur des écoles depuis 15 ans et MAT de Justine. L'entretien s'est déroulé dans la classe de ce dernier et a lui aussi duré une heure.

1.3. Les difficultés rencontrées

Au fil de notre travail et plus particulièrement au moment du recueil des données, nous avons été confrontées à quatre difficultés majeures.

Tout d'abord, bien que la prise de contact avec les enseignants enquêtés ait été effectuée dès décembre 2022, nous avons rencontré quelques contre-temps. Emilie, l'une des dix enseignants contactés, que nous connaissions par le biais de l'un de nos stages, d'abord enthousiaste à l'idée de participer à notre enquête, a finalement décidé de se rétracter par « manque de temps ». De plus, dans nos dix participants, certains ont mis du temps à revenir vers nous, ce qui nous a contraint à les relancer à plusieurs reprises. Nous nous sommes donc retrouvées dans une situation assez inconfortable, puisque nous avons l'impression de leur « forcer la main ». Ainsi, après avoir relancé trois fois Lola, une enseignante en SEGPA, nous avons décidé de ne pas insister davantage et donc de ne pas l'inclure dans notre enquête. De plus, sur les trois hommes contactés, un seul nous a fourni son

cahier-temps, rempli seulement sur deux jours. L'un des deux enseignants qui n'a pas répondu à notre enquête n'avait pas compris notre demande et nous a seulement fourni son avis sur la question du travail invisible sans nous donner accès à un cahier-temps. Tandis que l'autre enseignant, qui a d'abord répondu favorablement, n'est finalement pas revenu vers nous suite à nos relances.

De plus, nous avons parfois eu du mal à bien expliciter nos demandes, et ce, particulièrement à l'écrit – mails. Nous avons pu faire ce constat puisque quelques enseignants sont revenus vers nous, à plusieurs reprises, pour nous demander des précisions. D'autres enseignants ont pu montrer de l'inquiétude voire même de la réticence quant à la participation à notre enquête. Cela peut s'expliquer selon nous par le fait qu'il n'existe pas de semaine type dans l'enseignement. Certains enquêtés peuvent donc penser que la semaine sur laquelle ils ont basé leur cahier-temps n'est pas assez représentative de leur travail. Béatrice, 42 ans, a d'ailleurs pu nous dire « je ne peux pas te faire ça sur la semaine juste avant les vacances de Noël, parce que ce n'est pas une semaine normale ».

Une autre difficulté à laquelle nous avons dû faire face est le fait que nous avons pu observer de nettes différences entre ce dont nous avons été témoin en stage, ce que nous avons retenu des entretiens et ce que les enseignants ont pu noter dans leurs cahiers-temps. Certains enseignants n'ont pas forcément conscience de la manière dont s'organise leur temps ce qui peut expliquer cet écart. Tandis que d'autres peuvent vouloir diminuer ou accentuer leur charge de travail par peur de se faire juger. Finalement, même si cela a pu fausser quelques résultats, nous avons tout de même pu comparer nos données et ainsi affiner notre analyse.

Enfin, à l'origine, pour notre enquête nous voulions comparer le travail invisible chez les enseignants selon le genre puisque c'est une variable qui nous semblait importante. Effectivement, selon nos représentations, la variable du genre pouvait fortement influencer l'organisation des professeurs des écoles et donc l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Pour valider ou contredire ce constat il nous aurait fallu un panel d'enseignants où était représenté le même nombre d'hommes et de femmes. Cependant, nous avons remarqué qu'il était difficile pour nous de contacter des enseignants hommes puisque ces derniers se

trouvaient être très peu nombreux dans notre entourage. Nous avons tout de même réussi à contacter trois enseignants hommes, mais seulement l'un d'entre eux a vraiment répondu à notre demande. Ainsi, nous n'avons pas pu analyser le travail invisible des enseignants à travers cette variable.

2. Le travail invisible des enseignants : ce qu'en disent les travaux de recherche

Le travail invisible ou ce que J. Jarty appelle le travail « hors les murs » est un travail qui n'est pas officiellement reconnu et parfois non rémunéré. Comme on a pu l'évoquer auparavant, dans le métier de professeur des écoles, le travail invisible s'inscrit à travers toutes les activités cognitives, physiques et matérielles effectuées par les enseignants en dehors du temps de travail « en face des élèves ».

Ce travail invisible a une définition large, il réunit les temps de :

- Préparation de la programmation annuelle, progressions par périodes et préparation de projets au sein de l'école
- Préparation des séances de cours : rédaction des fiches de préparation, lecture d'ouvrage pédagogiques, interprétation des programmes, préparation du matériel
- Correction des productions et travaux d'élèves
- Rencontres et réunions avec les parents et les différents acteurs de la communauté éducative : enseignants, directeurs d'écoles, psychologues, médecins, enseignants spécialisés, assistantes sociales, etc.
- Démarches administratives : demandes d'aide, dossiers scolaires, comptes-rendus de formations, démarches liées aux sorties/séjours, etc.
- Utilisation des ENT comme E-primo
- Mise à jour sur l'actualité éducative : Bulletin Officiel⁶ et du Socle Commun de Connaissances, de Compétences et de Culture, supports éducatifs – podcasts, cahiers pédagogiques, Être et Savoir, etc.
- Missions spécifiques : direction, conseiller pédagogique, MAT, etc.
- Formations
- Activités Pédagogiques Complémentaires
- Discussions professionnelles avec ses amis et/ou discussions informelles avec ses collègues

D'après le BO de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports de 2010, le service enseignant s'organise en 24 heures hebdomadaires d'enseignement à

⁶ Que nous appellerons BO.

tous les élèves, auxquelles s'ajoutent 108 heures annuelles qui sont réparties de la manière suivante :

- 36 heures pour les APC
- 18 heures pour l'animation et les actions de formation continue dont 9 h en formation à distance
- 6 heures pour les conseils d'école obligatoires
- 48 heures forfaitaires pour des travaux en équipes pédagogiques, les relations avec les parents, l'élaboration et le suivi des PPS – projet personnalisé de scolarisation – des élèves en situation de handicap, l'élaboration d'actions visant à améliorer la continuité pédagogique entre cycles et la liaison avec le collège, l'identification des besoins des élèves et l'organisation des activités pédagogiques complémentaires⁷

Ainsi, nous pouvons voir que sont comptabilisées, dans le taux horaire du professeur des écoles, des heures dites complémentaires aux heures d'enseignements devant les élèves. La question que l'on se pose est alors la suivante : ces 108 heures sont-elles suffisantes pour remplir toutes les tâches annexes au métier du professeur des écoles ?

2.1. Un travail prescrit qui ne reflète pas réellement la réalité du travail enseignant

« Le contenu du poste des chefs d'établissement ne se résume pas à du travail administratif qui se déroulerait dans un bureau isolé et celui des professeurs ne se cantonne pas aux interactions avec les élèves » (C. Avril, M. Cartier, D. Serre, 2010, p.59). En effet, on sait que le travail enseignant ne se réduit pas au temps passé devant les élèves mais comprend aussi un certain nombre de tâches annexes. D'ailleurs E. Dion et P. Feuillet, dans la note d'information N°22-30, nous informent que « les enseignants du premier degré consacrent en moyenne 59 % de leur temps de travail à enseigner devant les élèves » (E. Dion, P. Feuillet, 2022, p.2). Nous pouvons donc supposer qu'ils consacrent 40% de leur temps à des tâches diverses telles que les corrections, les préparations, les projets ou les réunions. Le

⁷ Que nous appellerons APC.

travail enseignant est souvent étudié sous l'angle des conditions de travail, ou pour sa perte de légitimité mais jamais ou très rarement sous l'angle de ses temporalités. Pourtant, le travail hors des lieux et des temps de la classe, de l'établissement est aussi important que le travail face aux élèves, c'est une partie constituante du métier (J. Jarty, 2011). Effectivement, l'enseignant consacre une grande partie de son temps à la préparation de ses cours et à la correction des copies d'élèves. S'ajoutent à cela, les échanges téléphoniques, électroniques, les démarches pour les projets, la préparation de conseils, de rendez-vous, et plus généralement la fragmentation du travail.

On sait que les enseignants possèdent une certaine autonomie dans la manière dont ils s'organisent, mais ils sont tout de même contraints de composer avec les programmes et les différentes prescriptions officielles qui leurs sont imposées. La limite entre ce que l'on demande au professeur des écoles – travail prescrit – et ce qu'il effectue réellement – travail réel – est donc assez floue. Dans leur ouvrage *Enquêter sur le travail*, les auteurs C. Avril, M. Cartier et D. Serre, citées plus tôt, définissent le travail prescrit comme « les dimensions officielles du travail » (C. Avril, M. Cartier, D. Serre, 2010, p.18), autrement dit, les prescriptions orales ou écrites qui incombent au travailleur. Ces prescriptions portent sur ce que doit faire le travailleur, ses tâches et ses contraintes. Ces dernières étant très peu formalisées par la hiérarchie. A contrario, nous désignons le travail réel par la notion de pratiques informelles, c'est-à-dire « les pratiques des travailleurs qui s'écartent des dimensions officielles de l'activité ». Cette notion « rappelle que les dimensions officielles de l'activité conditionnent les pratiques » (C. Avril, M. Cartier, D. Serre, 2010, p.27).

D'ailleurs, à travers *Les difficultés au travail des enseignants* (C. Hérou et F. Lantheaume, 2008) et *Interpréter les prescriptions : une dimension invisible du travail enseignant* (T. Piot, 2009) nous voyons bien qu'il existe une forte différence entre travail réel et travail prescrit. En effet, le temps de travail prescrit ou travail posté ne représente pas la vraie quantité de travail de l'enseignant. Par exemple, pour ce qui concerne la construction des cours et la préparation des séances pour faire classe, nous voyons que le temps prescrit prend seulement en compte la phase d'opérationnalisation, c'est-à-dire le temps passé devant les élèves. Or, nous savons

que les enseignants ont besoin d'une phase de prise d'information et d'interprétation pour construire leurs cours. Aussi, selon T. Piot, il y a une différence entre l'idée qu'il existerait un « canevas prêt à agir », c'est-à-dire un genre professionnel, et la réalité où l'on voit que les enseignants ont tous un style professionnel propre à chacun avec une pratique subjective qui demande du temps et de l'investissement – pas intégrés dans le taux horaire du professeur des écoles. En outre, les auteurs C. Hélou et F. Lantheaume montrent que le travail posté ne prend pas en compte les évaluations et les réunions, qui représentent des temps nécessaires et indissociables à l'exercice du métier d'enseignant.

De plus, J. Jarty et C. Hélou et F. Lantheaume, dans les textes cités précédemment, nous montrent que depuis quelques années, les tâches des enseignants ne cessent d'évoluer et de se multiplier. A la longue, cela peut provoquer un certain malaise, une certaine tension⁸ quant à l'articulation de ces tâches. A travers les réformes, nous voyons que l'on confère de plus en plus de tâches aux enseignants sans forcément leur donner les moyens ou les clés pour les réaliser. Par exemple, l'article L.401-4 publié en 2013 dans le Code de l'Éducation les poussent fortement à accorder du temps aux relations entre l'école et le collège – actions de coopération, des enseignements et des projets pédagogiques. Aussi, on leur demande comme énoncé dans l'article L.313-1 de se soucier de chaque projet d'orientation scolaire et professionnelle pour les élèves. Enfin, avec les articles L111-4 et 912-1, nous voyons que les enseignants sont aussi contraints de mieux intégrer et informer les parents sur la vie scolaire de leurs enfants, ainsi que de coopérer et de dialoguer avec les autres personnels de l'éducation. G.Farges nous montre d'ailleurs que le peu de recherches menées dans le premier degré ont permis de voir que les difficultés professionnelles des enseignants sont « liées à un alourdissement de la charge de travail et des prescriptions institutionnelles (S. Jégo, C. Guillo, 2016) » (G. Farges, 2017, p.120). Ainsi, comme dit précédemment, au-delà du travail devant la classe, les professeurs doivent faire face à une diversification des tâches, des finalités éducatives qui se sont multipliées et des attentes de la société qui se sont accrues.

⁸ « Tensions croissantes dans la définition même du métier », F. Lantheaume et C. Hélou, 2008, page 66.

Les enseignants doivent donc composer avec cette diversification des tâches mais aussi avec les prescriptions officielles. En effet, selon T. Piot, les enseignants doivent osciller entre une rationalisation forte et une rationalisation faible. Dans le cas d'une rationalisation forte, les prescriptions institutionnelles présentes dans les textes officiels permettent d'objectiver et d'homogénéiser le travail de l'enseignant. Celui-ci serait prévisible, planifiable, voire quantifiable ; ce serait une activité instrumentale formalisée, socialement reconnue et institutionnellement codifiée. A l'inverse, dans le cas d'une rationalisation faible, l'activité des enseignants est marquée par l'interprétation subjective de la tâche et la traduction des documents officiels dans les pratiques effectives et contextualisées (T. Piot, 2009). Ici, l'enseignement – travail d'interaction humaine – ne s'enferme pas dans des algorithmes et des protocoles applicatifs et déductifs. Nous voyons donc que les enseignants sont souvent contraints de devoir interpréter et détourner les documents officiels. En d'autres termes, comme le disent C. Avril, M. Cartier et D. Serre, les enseignants n'ayant pas de tâches prédéfinies et listées à l'avance se doivent de comprendre les implicites de leur métier et définir les grandes lignes de celui-ci (C. Avril, M. Cartier, D. Serre, 2010). Cela renvoie à l'idée que faire classe est l'objet de « tractations, de ruses, de recherches du meilleur accord avec la classe » (T. Bouchetal, 2017). Les enseignants sont souvent pris par le temps et doivent donc trouver des failles et des stratégies afin d'essayer de respecter le programme.

2.2. L'organisation temporelle de l'enseignant : des profils qui se dégagent

G. Farges montre qu'il existe un panel de profils d'enseignants. En effet, les enseignants vont se différencier selon leur âge, leur niveau d'enseignement, leur statut social, la profession de leur conjoint, leurs opinions politiques, leur sexe, leur engagement associatif, leur niveau d'étude ou encore leur statut conjugal (G. Farges, 2017). Selon leurs profils, les enseignants organiseront leur temps différemment, selon leur ancienneté, leur statut familial ou leur genre. J. Jarty constate que le temps de travail varie entre 30 et 40 heures, selon les individus (J. Jarty, 2011).

A travers les travaux de T. Piot et J. Jarty, nous voyons que l'un des facteurs impactant le plus l'organisation de l'enseignant est son ancienneté dans le métier. Un enseignant expérimenté est plus efficace et sait s'adapter dans diverses situations. Un enseignant plus novice, en revanche, peut mettre plus de temps à préparer ses séances ce qui lui demande un travail plus conséquent en dehors de la classe (J. Jarty, 2011). En outre, un jeune professeur des écoles passera plus de temps à lire et à interpréter les programmes que ses collègues avec de l'ancienneté (T. Piot, 2009). Ces deux tâches représentent finalement une quantité de travail importante mais indispensable à l'exercice du métier. Par ailleurs, cette quantité de travail peut être compressée puisqu'avec l'ancienneté, les professeurs des écoles développent des automatismes rendant l'exécution de ces tâches plus efficace. On voit à travers la note d'information n°22.30, que les jeunes enseignants et les enseignants expérimentés se différencient aussi dans la manière dont ils organisent leur temps pour effectuer ces tâches. De fait, « les jeunes enseignants consacrent plus de jours à préparer leurs cours durant les vacances scolaires que les professeurs plus expérimentés : la moitié des moins de 35 ans, enseignant dans le premier degré, déclare travailler au moins 41 jours pendant les vacances contre 27 jours pour ceux âgés de 45 ans ou plus » (E. Dion, F. Feuillet, 2022, p.1).

J. Jarty identifie une autre variable qui impacte l'organisation temporelle de l'enseignant qui est celle de la situation familiale. Selon elle, même si la profession apparaît comme favorable à une vie de famille, les enseignants organisent différemment leur temps selon qu'ils soient ou non parents. Les enseignants ayant eu des enfants rentabilisent leur temps et cherchent à « trouver une plage horaire suffisamment longue et tranquille et qui n'empiète pas, autant que faire se peut, sur d'autres activités (famille, loisirs, travail non rémunéré de type domestique ou associatif) » (J. Jarty, 2011, p.16). Par ailleurs, selon J. Jarty cette rentabilisation du temps apparaît plus importante chez les femmes du fait des arrangements sexuels au sein des couples. En effet, quand elle fait une comparaison entre les organisations professionnelles et personnelles des hommes et des femmes, elle constate, par exemple, que les femmes après la naissance d'un premier enfant, s'organisent d'une autre manière dans leur vie professionnelle. Pour effectuer l'ensemble des tâches enseignantes, elles s'adaptent à tous les environnements pour ainsi travailler même en présence de leur enfant. L'organisation du temps des

hommes, quant à elle, est moins impactée par le fait de devenir père (J. Jarty, 2011). Ainsi nous constatons que la variable du genre peut influencer la manière dont les enseignants organisent leur temps. Il est vrai « les femmes déclarent travailler plus que les hommes pendant les vacances scolaires. Dans le premier degré, la médiane est de 34 jours pour les femmes et 29 jours pour les hommes » (E. Dion, P. Feuillet, 2022, p.4).

2.3. Une externalisation des tâches enseignantes qui affecte la vie privée des professeurs des écoles

F. Lantheaume et C. Hérou à travers *Les difficultés au travail des enseignants* pointent le fait que le métier de professeur des écoles ne cesse d'évoluer. Ils observent une « tension croissante dans la définition même du métier » (F. Lantheaume, C. Hérou, 2008, page 66). Il est vrai que, comme nous avons pu le constater dans la partie précédente, les enseignants font face à une extension du nombre de tâches. Par ailleurs, ils font aussi face à une redéfinition de leurs espaces de travail. Les auteurs identifient une certaine porosité entre l'univers professionnel et personnel qu'ils expliquent par un manque de limites institutionnelles. En d'autres termes, du fait d'un manque de régulations, les enseignants, pour composer avec l'ensemble des tâches qui leurs sont attribuées, sont contraints de trouver des logiques d'actions comme celle d'externaliser leurs tâches dans la sphère privée.

J. Jarty dans *Le travail invisible des enseignants « hors les murs »* affirme que les établissements ne proposant pas de cadre propice pour le travail des enseignants – autre que celui de faire classe – se retrouvent donc chez eux, à délocaliser leur travail, dans leur espace privé, afin de parvenir à faire des tâches demandant de la concentration. Certains se mettent alors à travailler dans un café, dans les transports en commun ou à domicile. Dans ce dernier cas, l'enseignant doit trouver un équilibre entre les tâches domestiques et ses tâches professionnelles (J. Jarty, 2011).

Cela est d'autant plus vrai pour les femmes. Ces dernières, comme l'expliquent L. Goussard, G. Tiffon et J. Jarty sont plus entraînées à l'exercice

d'adaptation. Elles évoquent, qu'à partir du moment où les femmes deviennent mères, elles doivent à la fois lier vie de famille et vie professionnelle. Elles arrivent, plus facilement que les hommes, à travailler dans des environnements plus inconfortables – dans la voiture en attendant leur enfant par exemple. Mais aussi elles s'adaptent au temps qu'elles ont. C'est à dire que même si elles n'ont pas de moments qui se dégagent dans l'emploi du temps, elles vont travailler sur le temps du midi ou sur des temps de sieste des enfants (L. Goussard, G. Tiffon, 2016 ; J. Jarty, 2011). Elles rentabilisent leur temps personnel pour être productives. En effet, nous voyons dans le texte *Quand le travail déborde : la pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique* que les hommes se retrouvent souvent dans une situation d'hyper conjugalité où la carrière masculine est privilégiée, ce qui leur permet de ne pas avoir de tâches familiales trop importantes et d'avoir un équilibre travail-famille stable (L. Goussard, G. Tiffon, 2011).

Une partie des professeurs des écoles réussissent à concilier vie professionnelle et vie familiale et s'auto-régulent afin de s'accorder des moments de repos tels que les week-ends ou les vacances. Mais dans l'ensemble, les enseignants ont du mal à savoir quand et où s'arrête leur travail et à trouver du temps pour eux. Ils sont pour beaucoup, inscrits dans une démarche d'excellence disciplinaire, c'est-à-dire qu'ils travaillent plus pour être plus performants (J. Jarty, 2011). Souvent, ils sont amenés à se remettre en question, à se cultiver sur les disciplines enseignées, à participer à des conférences et à lire des revues spécialisées. Ainsi, lorsqu'ils lisent des lectures personnelles, ou lorsqu'ils partent en vacances, ils leur arrivent de faire un lien avec leur profession. Ils sont en constante recherche de méthodes nouvelles, de nouveaux outils et cela peut passer par ce qu'ils voient dans leur vie privée. Dans ce métier, il y a une sorte d'enchevêtrement du personnel et du professionnel, puisque pour exceller dans les domaines enseignés, ils vont se cultiver chez eux.

Cet enchevêtrement impose aux enseignants de rationaliser leur temps. C'est-à-dire qu'ils vont tout penser de manière à ce que l'équilibre famille-travail reste stable. Par exemple, certains professeurs des écoles adaptent la préparation de leurs cours, les évaluations ou toutes autres tâches annexes en fonction de leurs enfants. En effet, ils les récupèrent à l'école, s'occupent d'eux jusqu'au coucher puis

se mettent à travailler (T. Bouchetal, 2017). Malgré les représentations communes, selon lesquelles le métier du professeur des écoles est compatible avec une vie conjugale et de famille, on voit finalement avec le nombre de tâches qui augmente que le métier d'enseignant ne laisse pas vraiment de temps libre et que la charge de travail se fait ressentir jusqu'à impacter la vie privée (F. Charles, M. Cacouault-Bitaud, F. Legendre, P-Y. Connan et A. Rigaudière, S. Katz, 2020).

Finalement, quand les enseignants rapportent du travail à la maison, cela constitue du « surtravail », que les auteurs L. Goussard et G. Tiffon, définissent comme du « travail hors-travail », c'est-à-dire du travail supplémentaire qui déborde du contexte de l'activité puisqu'il est réalisé en dehors du lieu et du temps déclaré (L. Goussard, G. Tiffon, 2016). Pour certains, travailler à domicile est un moyen pour se maintenir en bonne santé puisque cela signifie avoir de meilleures conditions de travail et ainsi avoir une certaine continuité temporelle dans la tâche – en travaillant à contre-temps, le soir et le weekend, ils sont moins sollicités et peuvent travailler plus efficacement – et un cadre spatial plus favorable à la concentration – en disposant d'un lieu dédié dans lequel ils peuvent s'isoler pour travailler. Pour d'autres, le surtravail les expose inévitablement aux « pathologies de surcharge » tel que l'épuisement puisqu'être contraint de finir sa journée de travail à la maison signifie « avoir la tête encombrée » (L. Goussard, G. Tiffon, 2016).

2.4. Des travailleurs de l'ombre atteints par les effets du travail invisible

Tout métier impacte ses travailleurs que ce soit physiquement ou moralement. C'est également le cas pour le métier d'enseignant. C. Barnabé nous montre bien que les conditions de travail des enseignants sont peu suffisantes pour permettre l'exercice d'un « bon » enseignement, ce qui démotive fortement les professeurs des écoles (C. Barnabé, 1993).

Par ailleurs, L. Goussard et G. Tiffon montrent que le travail enseignant, et plus particulièrement le travail invisible, a des conséquences sur la santé des professeurs des écoles (L. Goussard, G. Tiffon, 2016). Ils précisent que la pénibilité du surtravail ne doit pas seulement être appréhendée sous l'angle du nombre

d'heures supplémentaires effectuées mais aussi sous l'angle des effets que celui-ci a sur la santé – différents selon le contenu des tâches, les raisons de la réalisation et le sens conféré à cette réalisation. Il est vrai, l'abondance de ce surtravail et son invisibilisation, peuvent créer un certain désinvestissement dans la sphère professionnelle et familiale de la part des professeurs. Ces derniers se plaignent d'une « non-prise en compte des difficultés concrètes du métier » (C. Larivain, 2006, p.10) et évoquent un « déphasage entre leur idéal de transmission du savoir et la réalité du terrain [qui] génère un sentiment d'impuissance, mais aussi de frustration et de découragement » (C. Larivain, 2006, p.25). Beaucoup font face à une remise en question quotidienne, notamment parce qu'il s'agit d'une profession où l'enseignant se retrouve seul face à sa classe et où toutes les responsabilités lui reviennent. Par ailleurs, il lui est aussi demandé de travailler en collaboration avec l'équipe enseignante. De ce fait, cela représente un double-effort puisqu'il s'agit de trouver un équilibre entre autonomie et synergie (T. Bouchetal, 2017).

M. Millet, M. Kherroubi et D. Thin mettent en évidence le fait que pour certains enseignants, il y a une « crainte de l'usure professionnelle, de l'ennui, de "tourner en rond" dans une activité devenue routinière » qui développe chez eux une « envie d'explorer de nouvelles dimensions du métier » (M. Millet, M. Kherroubi, D. Thin, 2018, p.101). Alors que, A. Charpentier, L. Longhi et C. Raffaëlli, nous indiquent que pour certains professeurs des écoles, leur travail provoque du stress, impacte leur santé mentale et physique et ainsi affecte leur satisfaction professionnelle. En effet, « 61 % [d'entre-eux] considèrent, dans une certaine mesure ou beaucoup, être stressés par leur travail, 44 % que leur métier a un impact négatif sur leur santé mentale et 45 % sur leur santé physique » (A. Charpentier, L. Longhi, C. Raffaëlli, 2021, p.4). Ici, nous pouvons remarquer que pour certains enseignants c'est l'ennui au travail qui les impacte alors que pour d'autres c'est plutôt la surcharge de travail et donc le stress qui aura des répercussions sur leur santé.

Finalement, pour pallier ces difficultés, les enseignants adoptent des « stratégies de survie ». Pour l'enseignant « ce qui est en danger, ce ne sont pas seulement sa santé physique, mentale et nerveuse et son bien-être, mais c'est aussi la poursuite de sa vie professionnelle, sa façon de vivre, son statut, son estime de soi » (P. Woods, 1977).

Outre les conséquences sur la santé des enseignants, le travail invisible impacte leur organisation temporelle. Les professeurs des écoles doivent, au même titre que les étudiants de classes préparatoires évoqués dans l'ouvrage *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, mettre en place des modes de rapport au temps spécifiques (M. Darmon, 2015). Il est vrai que, comme les enseignants, les étudiants de classes préparatoires doivent souvent faire face à l'urgence et sont, pour beaucoup, confrontés à la « surcharge de travail », c'est-à-dire le fait que le travail à faire soit supérieur au temps disponible pour l'effectuer. L'urgence et les lois de l'« avance rapide » en classes préparatoires répondent à la nécessité de s'« avancer » et à une logique d'anticipation constante. Les professeurs des écoles répondent à cette même logique puisqu'ils doivent s'assurer que leurs cours soient préparés un certain temps en avance et ils n'ont pas vraiment la possibilité de prendre du retard sur leur travail puisque cela impliquerait un retard sur le programme. M. Darmon parle alors de socialisation temporelle qui correspond à une gestion spécifique du temps par un groupe de référence. Ces gestions du temps spécifiques relèvent explicitement de l'institution qui a un rôle de « “matrice socialisatrice” qui fait intérioriser des dispositions ascétiques, d'usage intensif du temps, de floutage de la distinction entre “travail” et “loisir”, un “régime de vie” qui fait que le “travail sur le temps” devient un “travail du temps sur la personne” et se traduit par l'incorporation de dispositions » (M. Darmon, 2015, p.151-152). L'auteure évoque le fait que pour les étudiants de classes préparatoires, le temps lui-même devient un objet de travail. En effet, tout comme les enseignants, ils doivent s'organiser, prévoir, anticiper, savoir gérer leur temps, savoir se gérer soi-même face au temps. Ils mettent alors en place diverses tactiques comme : « libérer » le maximum de temps pour le travail, minuter la vie quotidienne, limiter les déplacements ou les rendre productifs, etc.

3. « On travaille dans l'ombre » : un témoignage de professeurs des écoles sur la dimension invisible du métier

3.1. Le métier enseignant : un métier tout-en-un

3.1.1 Une polyvalence qui s'impose aux professeurs des écoles

Le métier de professeur des écoles se caractérise par sa polyvalence. En effet, l'enseignant doit développer cette compétence tant sur l'aspect pédagogique que didactique. Dans un article de Devenir enseignant, nous voyons que le professeur des écoles enseigne de nombreuses disciplines – français, mathématiques, histoire-géographie, arts, sciences, langues vivantes, EPS, culture numérique, etc. – qu'il doit maîtriser suffisamment. Dans l'entretien que nous avons réalisé avec Anne, 68 ans, enseignante retraitée et Stéphanie, 46 ans, enseignante de CE2, elles relèvent cette même idée de polyvalence et le fait que l'enseignant doit pouvoir « tout faire »⁹ et être partout à la fois. Elles ajoutent qu'une autre problématique s'impose à l'enseignant, celle de l'inclusion¹⁰. Aujourd'hui, il est effectivement demandé aux enseignants d'intégrer de plus en plus les enfants à besoins particuliers ce qui représente une plus grande « charge » de travail puisque cela nécessite de trouver plus d'outils adaptés. Aussi, le professeur des écoles s'adresse à un public très large allant de deux ans et demi à 11 ans ce qui demande une grande adaptabilité. Cette idée a pu être abordé au cours d'une discussion informelle avec Catherine, professeure des écoles depuis 17 ans et MAT depuis quatre ans, où elle a pu nous dire que les professeurs des écoles étaient tout autant formés pour travailler avec des élèves de toute petite section, qu'avec des élèves de CM2, alors qu'il s'agit de deux métiers diamétralement opposés.

De plus, l'enseignant doit effectuer au quotidien un certain nombre de tâches qui prennent plus ou moins de temps. Comme nous avons pu le voir avec J. Jarty, parmi celles-ci, nous retrouvons les deux tâches majeures de l'enseignant : les préparations – périodes, séances, projets – et les corrections de copies (J. Jarty,

⁹ « Anne : Et ça, vous devinez d'où ça vient. Hein pourquoi ? C'est la polyvalence de faut faire tout, faut faire le français, les maths, la musique, l'histoire, la géo, les sciences... » (Entretien, mars 2023).

¹⁰ « Stéphanie : Plus les élèves en difficulté de l'inclusion, on parle de l'inclusion fin voilà. » (Entretien, mars 2023).

2011). Nous voyons d'ailleurs dans les entretiens avec Arthur – enseignant de CE2 avec 15 ans d'ancienneté –, Anne et Stéphanie que ces dernières demandent plus de temps et d'investissement.

« Justine : Quelle tâche peut vous demander le plus de temps ?

Stéphanie : Les corrections.

Justine : Et toi Anne ?

Anne : Les corrections prenaient beaucoup de temps comme les préparations.

Stéphanie : Ah oui les préparations. » (Entretien, mars 2023).

Pour citer Anne¹¹, les préparations et les corrections représentent le « avant » et le « après » du temps de classe avec les élèves. Les auteurs L. Goussard, G. Tiffon¹² et J. Jarty¹³ soulèvent d'ailleurs l'idée que les enseignants passent presque autant de temps devant les élèves qu'en temps de préparation ou de correction. Nous voyons à travers les cahiers temps que le temps de préparation – conception de la séance, préparation du matériel, photocopies de documents, etc. – et de correction peut aller de 11 heures à près de 28 heures par semaine sur une semaine. Finalement, ces temps, pourtant nécessaires et très chronophages, sont souvent peu connus et invisibilisés, et ce, même par les enseignants, qui n'en ont plus conscience.

Plus loin dans l'entretien, Anne et Stéphanie vont préciser que le temps de correction est la seule tâche qui n'est pas compressible. C'est-à-dire que malgré les années d'ancienneté ou une bonne organisation, le temps de correction ne diminue pas contrairement à la préparation qui se fait plus ou moins rapidement selon l'expérience et l'investissement – documentation, recherches personnelles, innovations, etc. Aussi, elles nous précisent que les corrections représentent une tâche rébarbative, beaucoup moins plaisante que celle des préparations.

¹¹ « Anne : Ben moi je rajouterai à l'idée de Stéphanie qui a dit des corrections, les corrections c'est l'après, mais l'avant aussi, l'avant c'est sacrément de la préparation par rapport à une classe hein. » (Entretien, mars 2023).

¹² Goussard, L. , Tiffon, G. (2016). Quand le travail déborde...: la pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique. *Travail et emploi*, 147, 27-52.

¹³ Jarty, J. (2011). Le travail invisible des enseignants "hors le murs", *Ethnographiques.org. Revue en ligne de sciences humaines et sociales*, (N°23).

En outre, alors que certains enseignants faisaient en sorte d'optimiser leur temps en faisant ces corrections sur le temps du midi, l'apparition des APC a pu perturber leur organisation. Effectivement, les APC introduites par le décret du 24 janvier 2013 (P. Claus, 2016) aujourd'hui prises en compte dans les 108 heures complémentaires abordées plus tôt, prennent la place des temps autrefois attribués à des tâches comme la correction de copies ou de préparation des séances. Arthur, au cours de l'entretien, nous dit que les APC sont intéressantes puisqu'elles permettent aux élèves de progresser mais que cela laisse à l'enseignant « moins de temps pour souffler ». Anne et Stéphanie, quant à elles, perçoivent les APC comme des charges supplémentaires leur demandant beaucoup de temps.

« Anne : Oui mais c'est toujours dense tu vois parce qu'avec les APC le midi maintenant souvent, enfin les APC on les fait quand on veut.

Stéphanie : Midi et soir.

Anne : Oui midi et soir... Ton travail de correction, il existe donc c'est vraiment des journées non stop. » (Entretien, mars 2023).

Plus récemment, avec l'arrivée du numérique, les enseignants se sont vus attribuer une nouvelle tâche, celle d'intégrer le numérique dans les apprentissages et de transformer le plus possible les tâches autrefois effectuées au format papier, au format numérique – utilisation de Vidéo Projecteur Interactif, de Tableau Blanc Interactif ou d'Environnement Numérique de Travail. Dans l'entretien, Arthur, 40 ans, aborde le fait que le numérique représente du travail supplémentaire, presque « omniprésent » dans le métier enseignant. Par conséquent, il a pris la décision de s'en détacher et de ne pas utiliser l'ENT e-primo – environnement numérique de travail des Pays de Loire – sauf pour certains projets comme la classe de mer. Par ailleurs, Stéphanie, professeure des écoles depuis 22 ans, précise que l'utilisation d'e-primo prend du temps mais qu'il représente tout de même quelques avantages.

« Stéphanie : Alors y'a des trucs bien parce que y'a des choses que... y'a le cahier de texte ça c'est super parce que le matin c'est projeté au tableau, il est rempli, c'est la forme du cahier de texte donc c'est parfait. Moi je remplis à

la maison, les parents, ils peuvent vérifier à la maison. » (Entretien, mars 2023).

Cette nouvelle charge, souvent décrite par certains auteurs tel que G. Farges comme un alourdissement de la charge de travail, représente tout de même un moyen permettant de faciliter certaines tâches pour l'enseignant. Par exemple, la fonction de cahier de texte sur e-primo lui permet de faire parvenir les devoirs aux élèves et aux parents sans avoir à remplir ou à vérifier l'ensemble des cahiers des élèves. Par ailleurs, tous les enseignants ne sont pas unanimes quant à l'usage du numérique car tous ne sont pas forcément à l'aise avec cet outil – manque de formation, difficulté liée à la génération, manque d'accès ou de moyen. Ainsi, ceux ne maîtrisant pas les outils numériques doivent se former pour pallier leurs lacunes, ce qui leur demande de consacrer du temps supplémentaire, s'additionnant aux tâches invisibles déjà existantes de l'enseignant.

Nous avons donc abordé la polyvalence et les nouvelles missions qui incombent au professeur des écoles telles que l'inclusion, les APC et l'utilisation du numérique, qui nous ont montré la multiplicité des tâches effectuées, ainsi que le fait qu'elles viennent s'ajouter au travail quotidien. Mais il est aussi important de signifier que la charge de travail varie énormément selon les périodes de l'année. Il est vrai que certaines périodes de l'année peuvent être plus denses que d'autres. Nous le voyons très bien avec le cahier temps de Stéphanie qui sur une semaine, a effectué plus de 69 heures de travail et qui peuvent s'expliquer par le fait que, sur la période où elle a rempli ce dernier, elle était en train de remplir les livrets scolaires uniques¹⁴ de ses élèves. A titre de comparaison, Béatrice, professeure des écoles depuis 2004, qui n'avait pas à remplir les LSU à ce moment-là, n'a effectué que 39 heures sur une semaine ce qui représente presque la moitié du temps de travail de Stéphanie. Ce fort écart peut donc s'expliquer en partie par la différence de période. J. Jarty¹⁵, nous dit aussi que s'il s'agit d'une période dense, comme les conseils d'école ou de classe, cela demandera plus d'attention à l'enseignant.

¹⁴ Que nous appellerons LSU.

¹⁵ Jarty, J. (2011). Le travail invisible des enseignants "hors le murs", *Ethnographiques.org. Revue en ligne de sciences humaines et sociales*, (N°23).

3.1.2. La « paperasse » : le fardeau des enseignants...

Nous avons vu que les tâches concernant la vie de la classe telles que les préparations ou les corrections représentent une grande partie du temps enseignant. Ce que nous imaginons moins, lorsque nous pensons au métier de professeur des écoles, c'est la place et le temps accordé au travail administratif. Ce qu'on entend par administratif, ce sont toutes les démarches – demandes d'aide, dossiers scolaires, comptes-rendus de formations, démarches liées aux sorties/séjours, etc. – qui de près ou de loin sont rattachées à l'institution scolaire. En d'autres termes, comme l'a qualifié Stéphanie dans l'entretien, il s'agit de la « paperasse ».

Lorsque nous demandons à cette dernière ce qui a le plus évolué positivement ou négativement dans le métier depuis qu'elle a commencé, elle nous dit qu'il y a « plus de dossiers à remplir, de choses inutiles »¹⁶. En réécoutant l'enregistrement de l'entretien, nous remarquons un certain agacement dans sa réponse, rappelant peut-être que cette « paperasse » représente pour elle une vraie contrainte avec laquelle elle doit composer. Elle nous cite l'exemple de rapports pour des sorties piscine où l'enseignant doit indiquer comment s'est déroulée la séance, ce qui s'est passé, etc. Nous voyons ici qu'il s'agit d'une tâche qui paraît vide de sens pour l'enseignant et qui est chronophage. Elle nous cite un autre exemple :

« Stéphanie : [...] Là j'ai un élève à qui je fais sauter une classe donc là, c'est nouveau de cette année, il faut que je fasse une demande d'aide...la demande d'aide, c'est pour les élèves qui sont en difficulté ou qui ont un comportement qui pose problème et donc, lui tout va bien et on me dit qu'il y a sûrement quelque chose qui ne va pas mais là, non tout va bien, donc j'ai rempli une fiche pour dire tout va bien...j'ai passé un quart d'heure à remplir cette fiche pour rien, ça sert à rien et voilà. » (Entretien, mars 2023).

Finalement, elle ne trouve pas d'utilité à cette demande d'aide et dit même qu'elle ne « sert à rien ». Arthur, dans son entretien, confirme cette idée selon

¹⁶ « Stéphanie : La paperasse beaucoup plus de dossiers à remplir de choses inutiles euh voilà des demandes d'aide tout par écrit tout beaucoup plus de dossiers de rapports de... » (Entretien, mars 2023).

laquelle, les tâches administratives sont plus nombreuses et souvent inutiles. Il évoque, par exemple, le fait que les enseignants sont contraints de rédiger des comptes-rendus de formations sur les seuls temps d'équipe, c'est-à-dire les conseils de cycle. Alors que ces derniers devraient être consacrés à l'élaboration de projets de l'école. Il ressort des entretiens et des discussions informelles avec les enseignants que la part administrative du métier s'est alourdie et est bien souvent vécue comme une contrainte inutile pour eux. Dans un sens, l'institution participe à l'invisibilisation de certaines tâches comme celle-ci, qui alourdissent la charge de travail déjà existante.

Comme nous avons pu le voir précédemment, la charge de travail varie beaucoup selon les périodes. Par exemple, alors que la majorité des enseignants qui nous ont fourni leur cahier-temps consacrent à peu près 2h par semaine aux tâches administratives, Stéphanie, elle consacre près de 17h de son temps de travail à ces dernières ce que nous expliquons par la période dense des LSU.

De plus, certains enseignants font le choix d'avoir plus de responsabilités à travers une mission spécifique comme MAT, enseignant spécialisé ou directeur. Ces derniers se voient attribuer un plus grand nombre de tâches administratives de par leur statut. C'est le cas notamment de Christine, titulaire depuis 1991 et directrice de son école depuis 2011, qui même en dehors de sa journée de direction – jour de décharge – consacre une très grande partie de son temps à des tâches administratives – vérification des documents d'un nouvel élève, mails, appels téléphoniques, création de plannings, organisation des APC, préparation de projets, etc. Ces tâches ne se cantonnent pas sur des temps spécifiques mais sont effectuées tout au long de la semaine.

Pour la mise en place de projets de classe ou d'école, les enseignants sont là aussi contraints de faire un certain nombre de démarches administratives – démarchage téléphonique, mise en place de partenariats avec la mairie ou différentes associations, gestion de budget, etc. En effet, Anne nous dit dans l'entretien :

« Anne : [...] Quand tu fais un projet de classe comme tu fais (regarde Stéphanie) il faut faire un tas, enfin un tas de démarches à faire pour boucler ton projet et tout. C'est beaucoup de temps hein, moi j'ai beaucoup beaucoup de temps de préparation. » (Entretien, mars 2023).

Comme nous avons pu le voir, l'enseignant est soumis, au quotidien, à plusieurs tâches administratives mais cela est plus saillant lorsqu'il s'agit de mettre en place des projets. Celui-ci doit alors s'organiser de manière à concilier vie de la classe – programmation annuelle, progressions par périodes et préparations quotidiennes – et élaboration de projets. Or, cette élaboration représente une charge de travail considérable qui s'additionne aux tâches ordinaires et qui peut donc décourager certains professeurs des écoles. Pourtant, mettre en place des projets représente un intérêt pour les enseignants puisqu'il leur permet de collaborer et de coopérer entre eux ou avec des partenaires extérieurs et de faire participer les parents.

3.1.3. Les relations de l'enseignant : entre affinités et rapports conflictuels

Comme nous avons pu l'évoquer brièvement dans le paragraphe précédent, l'enseignant doit travailler en collaboration avec différents acteurs. En effet, il est entouré de toute une équipe éducative, que l'article D321-16 du Code de l'Éducation définit comme un groupe composé :

« Des personnes auxquelles incombe la responsabilité éducative d'un élève ou d'un groupe d'élèves. Elle comprend le directeur d'école, le ou les maîtres et les parents concernés, le psychologue scolaire et les enseignants spécialisés intervenant dans l'école, éventuellement le médecin de l'éducation nationale, l'infirmière scolaire, l'assistante sociale et les personnels contribuant à la scolarisation des élèves handicapés dans l'école » (Code de l'éducation, 2006).

La collaboration entre tous les acteurs de l'équipe éducative est indispensable pour le bon déroulement de la scolarité des élèves. Dans ses notes pour l'entretien,

Anne nous fait part de sa représentation du métier enseignant qu'elle caractérise comme « un métier avec des partenaires ». Elle souligne l'importance de la collaboration entre les enseignants, des rencontres avec les parents, des réunions de travail et des échanges avec des professionnels de l'éducation.

Dans ses notes, Anne évoque aussi la notion d'ethos professionnel, qui est définie par le sociologue C. Lalive D'Epinay comme « un système de croyances, valeurs, normes et modèles qui constitue un cadre de référence du comportement individuel et de l'action sociale au sein d'une collectivité définie » (C. Lalive d'Epinay, 1998, p.68). Il est vrai, les professeurs des écoles forment un groupe relativement homogène caractérisé par un ethos professionnel spécifique. De par leur profession, les enseignants partagent des caractéristiques communes telles que le fait d'être engagés auprès des élèves mais aussi auprès des différents partenaires de l'école. Ainsi, ils partagent un « ethos relationnel » (M. Duru-Bellat, A. Van Zanten, 2012, p.166) ce qui, comme le dit très bien Anne, permet de créer des affinités¹⁷. En outre, au sein d'une école, l'équipe enseignante se réunit régulièrement dans des conseils de maîtres, des conseils d'école et des conseils de cycle, ce qui permet une collaboration et une certaine logique d'entraide facilitant une bonne entente professionnelle. Cette dernière contribue aussi à créer un climat de bien-être au sein de l'école. Cette collaboration est un élément fonctionnel des écoles, qui revêt souvent un caractère important aux yeux des enseignants, nous le voyons notamment dans les cahiers-temps puisqu'en moyenne ils se réunissent entre deux à trois heures par semaine.

La collaboration entre enseignants est donc nécessaire pour le bon fonctionnement de l'école, au même titre que la collaboration avec d'autres professionnels de l'éducation tels que les accompagnants d'élèves en situation de handicap, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles¹⁸, les éducateurs spécialisés, l'équipe médicale – orthophoniste, médecin, psychomotricien – ou encore le réseau d'aide spécialisée aux élèves en difficulté. Dans l'entretien, Stéphanie nous dit d'ailleurs :

¹⁷ « Anne : Oui, non oui, après y'a des affinités. » (Entretien, mars 2023).

¹⁸ Que nous appellerons ATSEM.

« Justine : Du coup lorsque vous rencontrez des difficultés c'est plutôt envers vos collègues plutôt que la hiérarchie que vous allez solliciter ? C'est plus vos collègues ?

Stéphanie : Ça dépend, moi je fais aussi appelle au réseau d'aide. »
(Entretien, mars 2023).

On voit donc qu'il est assez important d'entretenir de bonnes relations avec l'équipe éducative autour des élèves mais cela n'est pas toujours évident. Nous avons l'exemple de Catherine, professeur des écoles en petite et moyenne section, que nous avons pu observer en stage. Cette dernière entretenait une relation conflictuelle avec son ATSEM, ceci participant à instaurer un climat anxiogène.

De plus, comme nous avons pu le voir, lorsque nous avons abordé les tâches administratives, les enseignants doivent « rendre des comptes » à l'institution et donc à leur hiérarchie. Contrairement à ce que nous pourrions penser, la hiérarchie directe du professeur des écoles n'est pas le directeur puisque celui-ci est un membre de l'équipe éducative au même titre que les autres enseignants. Cette responsabilité revient à l'inspecteur de l'éducation nationale¹⁹ et à son équipe – les conseillers pédagogiques. Nous constatons que la relation que les enseignants entretiennent avec cette hiérarchie peut être affectée par le fait que l'IEN et son équipe font partie de la direction des services départementaux de l'éducation nationale, parfois éloignée de la réalité de terrain. Il existe alors une certaine distance entre les enseignants et leur hiérarchie.

Outre cette idée de distance, certains enseignants se sentent peu entendus et peu considérés par leur hiérarchie. C'est le cas notamment d'Arthur qui ne se sent pas écouté ni aidé par ses supérieurs. En effet, l'IEN est perçu au sein de notre enquête comme un individu contrôlant le travail des enseignants et s'assurant que les prescriptions officielles sont bien respectées, ainsi, un certain rapport de force s'installe ce qui peut mener à une mésentente. L'exemple de Stéphanie nous le montre également :

¹⁹ Que nous appellerons IEN.

« Soizic : Alors là on va vous parler de vos rapports avec la hiérarchie, les collègues, donc est-ce que vous vous sentez écoutées, comprises par la hiérarchie ? Est-ce que vous avez de bons rapports avec eux ?

Stéphanie : Non.

Justine : Non ?

Stéphanie : Avec mon nouvel inspecteur non... je me sens pas du tout entendue... par certaines conseillères oui, par d'autres non, moi je trouve qu'on manque vraiment de considération... ils sont pas là pour nous aider mais plutôt pour nous enfoncer... on leur demande quelque chose mais non ça rentre pas dans les cases donc c'est non... Moi je trouve vraiment la différence avec mon nouvel inspecteur depuis 2 ans... mon ancien inspecteur était bien plus enfin... nous comprenait plus. » (Entretien, mars 2023).

Au-delà de la relation avec les collègues, hiérarchie et autres professionnels de l'éducation, l'une des relations les plus importantes et parfois difficiles à entretenir est celle avec les parents. Dans les prescriptions officielles, l'enseignant se doit d'organiser durant l'année, deux rencontres avec les parents mais cela n'est pas toujours respecté comme nous le voyons dans l'entretien lorsque Stéphanie nous dit que cela n'est possible qu'« en théorie »²⁰. Par ailleurs, cette alliance reste essentielle pour le bon déroulement de la scolarité de l'élève mais comme nous l'explique Anne au cours de l'entretien, cette relation a beaucoup changé. Effectivement, elle a constaté une nette différence dans la nature de la relation enseignant-parent entre le moment où elle a commencé sa carrière en 1975 et le moment où elle a pris sa retraite en 2015.

« Anne : Ah bah oui, moi je l'ai vu évoluer [le métier enseignant] parce que je l'ai parcouru si tu veux, c'est le rôle des parents qui a beaucoup changé j'ai trouvé. C'est vrai qu'on était bien plus considérés, j'ai toujours cette impression bien plus considérés dans mes débuts enfin ouais tu vois j'enseignais...j'ai commencé, je t'ai dit en 75 tu vois, donc dans ces années-là

²⁰ « Stéphanie : En théorie. Après, avec les évaluations, ils nous disent de les rencontrer, à chaque fois. Mais là je les ai rencontré en janvier. » (Entretien, mars 2023).

c'était peut-être, tu vois les parents étaient peut-être plus respectueux que maintenant...

Justine : Étaient plus présents ?

Anne : Plus présents non non c'est-à-dire ils étaient présents peut-être pour leur enfant mais tu vois positivement si tu veux, ils étaient présents mais positivement voilà et l'enseignant c'était l'enseignant...y avait encore...et puis tu sais... » (Entretien, mars 2023).

Elle considère donc que les parents ne sont pas moins investis mais qu'ils sont moins respectueux envers l'enseignant. Finalement, pour elle, il n'existe plus cet ascendant de l'enseignant, c'est-à-dire l'idée que le professeur représenterait l'institution et le savoir. A. Billon, M. Brisson et M-P. Monier en arrivent à la même conclusion dans le rapport d'information n°543 puisque nous pouvons y lire que « seulement 4 % des professeurs des écoles considèrent que leur métier est valorisé par la société et moins d'un Français sur deux estime que l'institution scolaire est efficace dans la transmission des savoirs fondamentaux » (A. Billon, M. Brisson, M-P. Monier, 2022, p.7).

Finalement, nous voyons que l'enseignant doit entretenir des liens avec de multiples acteurs et cela lui demande des compétences relationnelles – coopérer, communiquer, collaborer – qu'il doit développer par lui-même. Quelles soient bonnes ou mauvaises, les relations que doit entretenir l'enseignant avec les différents partenaires sont nécessaires mais lui demandent d'y consacrer du temps.

3.1.4. Des formations autonomes et des mises à jours régulières chronophages

Les professeurs des écoles doivent se former en permanence, suivre des cours, participer à des séminaires, lire des publications spécialisées, se tenir au courant des nouvelles méthodes pédagogiques et des avancées dans leur domaine d'enseignement. D'après l'article L912-1-2, l'offre de formation continue est adaptée aux besoins des enseignants et participe à leur développement professionnel et personnel. Cependant, ce que nous constatons lorsque nous nous entretenons avec Stéphanie c'est que cette offre de formation n'est pas toujours satisfaisante.

« Stéphanie : [...] On a des formations avant on pouvait choisir nos formations donc il y avait plus ou moins de choses donc tu choisissais parmi des choses...maintenant c'est imposé voilà 18h de formation et cette année c'est géométrie imposée...

Anne : Ah oui c'est ce que tu me disais tout à l'heure. Ouais tu vois c'est des choses qui évoluent mais...

Stéphanie : Ouais et avant on pouvait choisir dans ces 18h on avait 6h qu'on pouvait choisir pour l'école. On montait un truc et on choisissait ce dont on avait besoin pour l'école...

Anne : Ouais et y'a plus ça ?

Stéphanie : Ah non y'a plus. Maintenant c'est les constellations tu sais je t'en ai parlé. » (Entretien, mars 2023).

On voit ici que la formation proposée ne répond pas forcément à leurs besoins et attentes puisqu'ils n'ont plus leur mot à dire sur le contenu. Les constellations, qui sont des regroupements de six à neuf professeurs des écoles d'un même cycle pour travailler sur une problématique imposée – en français ou en mathématiques –, ne permettent pas aux enseignants de choisir le contenu de leur formation. Dans son entretien, Arthur évoque d'ailleurs le fait que ces constellations n'ont « aucun intérêt » et qu'elles tombent comme un « cheveu sur la soupe ». Pour répondre à leurs besoins et afin de combler ce manque de formation, les enseignants doivent trouver des stratégies, comme Stéphanie, qui a décidé de se tourner vers les syndicats. Ces derniers proposent des formations comme par exemple celle à laquelle Stéphanie a participé, sur le bien-être à l'école. Ici, la formation à laquelle elle participe ne lui est pas imposée mais lui semble nécessaire. Nous retrouvons donc là encore l'idée de tâche invisible puisqu'elle est faite en dehors des 108 heures prescrites du métier du PE.

Comme nous avons pu le voir dans la partie théorique avec L. Goussard et G. Tiffon²¹, certains enseignants tendent à être en constante recherche d'excellence

²¹ Goussard, L. , Tiffon, G. (2016). Quand le travail déborde...: La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique. *Travail et emploi*, 147, 27-52.

disciplinaire. Ils cherchent à se cultiver, à remobiliser et à maîtriser les savoirs didactiques et pédagogiques. Nous retrouvons cette idée dans les notes d'Anne et dans l'entretien, puisqu'elle nous dit que lorsqu'elle enseignait, elle faisait des recherches personnelles, s'informait et se cultivait tous les mercredis. Pour cela, elle se déplaçait à la bibliothèque, s'appuyait sur les ressources – documents, collègues, matériels – présents sur le terrain ou se documentait via le CRDP – centre régional de documentation pédagogique –, ce dernier étant devenu une plateforme numérique – réseau Canopé–.

Aussi, lorsqu'elle souhaitait organiser une sortie, telle qu'une sortie au château des Ducs de Bretagne par exemple, elle devait s'informer et récolter le plus de renseignements possibles pour préparer au mieux le déplacement. Elle effectuait ce qu'on appelle des formations de préparations qui se font sur la base du volontariat mais qui représente à terme une quantité de travail supplémentaire.

Stéphanie, quant à elle, nous dit dans l'entretien qu'elle se met à jour sur l'actualité éducative via, par exemple, la lecture d'un ouvrage sur la pédagogie et plus précisément sur le bien être à l'école. Là encore nous pouvons voir que ce thème du bien être à l'école l'intéresse et qu'elle est contrainte de s'informer de manière autonome. Arthur à l'inverse, ne ressent pas le besoin de s'informer sur l'actualité éducative autrement que par les discussions avec ses collègues puisque cela lui prendrait trop de temps.

En ce qui concerne les documents officiels, lorsque nous demandons à Stéphanie et à Arthur s'ils mettent à jour leurs connaissances, ils nous répondent tous deux que non, avec un air gêné. Stéphanie nous précise qu'elle l'a lu récemment notamment pour un projet, mais qu'en temps normal elle ne fait que le parcourir. Nous pourrions expliquer cette attitude par l'ancienneté des deux enseignants. En effet, Stéphanie nous dit :

« Stéphanie : Au début de carrière je les lisais bien puis après... » (Entretien, mars 2023).

On voit donc qu'au fil du temps, elle ne ressent plus le besoin de relire le programme avec autant de rigueur qu'elle le faisait au début de sa carrière.

3.2. Une gestion du temps différente selon des profils d'enseignants

Le travail invisible n'impacte pas tous les enseignants de la même manière. Effectivement, nous pouvons remarquer que certains profils se dégagent. La charge de travail de l'enseignant et la manière dont il va s'organiser vont fluctuer selon sa situation familiale, son ancienneté ou le fait qu'il ait ou non une mission spécifique.

3.2.1. Une sphère professionnelle qui s'impose fragilisant l'équilibre travail-famille

F. Lantheaume et C. Héroux expliquent que les deux sphères, professionnelles et personnelles, sont amenées à communiquer puisque les enseignants travaillent chez eux pour préparer et évaluer (F. Lantheaume, C. Héroux, 2008). Ils précisent qu'il est important pour l'enseignant de prendre conscience que chaque sphère a ses tensions, ses pressions, mais qu'il ne faut pas que l'une d'elle se répercute sur l'autre. Cet équilibre entre vie familiale et vie professionnelle n'est pas toujours facile à tenir. A travers les différents cahiers temps et nos entretiens, nous remarquons qu'il y a plusieurs profils qui se dessinent. En effet, il y a des enseignants qui ont des enfants à charge, certains dont les enfants sont émancipés, d'autres qui ont un ou une conjoint.e ou qui sont célibataires. Ainsi, les enseignants vont s'organiser différemment selon leur profil et ne seront pas impactés de la même manière par le travail invisible. On constate par exemple que Béatrice, maman de deux filles de 13 et 17 ans, accorde une grande partie de son temps personnel à sa famille, le soir et les week-ends. Tandis que, Catherine n'ayant pas d'enfants à charge, occupe la plupart de son temps personnel, le soir et les week-ends à travailler.

Les enseignants avec des enfants à charge doivent finalement trouver des stratégies pour que l'équilibre travail-famille soit stable. Arthur par exemple, père de deux enfants et dont la femme travaille dans le domaine des médias, fait en sorte de travailler après les repas du soir, lorsque ses enfants sont couchés, afin de consacrer la fin de sa journée à sa vie familiale. Par ailleurs, certains enseignants

n'arrivent pas à trouver cet équilibre. Pour eux, le travail peut impacter leurs relations familiales. C'est le cas de Stéphanie, maman d'un enfant de 8 ans, qui nous confie dans l'entretien, que le temps passé avec son fils peut être impacté par son travail.

« Stéphanie : Bah en fait là...je...il est à côté de moi quand je fais mes corrections mais je...j'essaye de pas trop déborder non plus. Et puis bah le mardi soir bah il a trompette donc je suis obligée de l'emmener...c'est à 17h10 donc je cours. Et après hier soir je suis revenue après. » (Entretien, mars 2023).

Les frontières entre sa vie personnelle et professionnelle, de par la spécificité du métier de professeur des écoles, sont poreuses et nous voyons que celui-ci s'impose dans son cadre familial. Effectivement, ici, même lorsqu'elle passe du temps avec son fils, elle pense toujours à son travail et n'arrive pas à décrocher. Il n'y a jamais de réelles coupures entre sa sphère privée et sa sphère professionnelle. Elle ajoute que depuis qu'elle est maman, elle a des impératifs comme par exemple le mardi, où elle est « obligée » d'emmener son enfant à la musique. Ici, nous voyons que la vie familiale de Stéphanie est impactée par la présence de son métier mais ce n'est pas le cas pour tous les enseignants. Certains, comme Arthur arrivent facilement à « poser le cerveau » à la maison ce qui leur permet d'allier vie familiale et vie professionnelle.

Dans ses notes Anne, nous dit que l'« on n'imagine pas au départ le temps qu'on y investira au détriment de la famille et du temps personnel ». Cela va à l'encontre de l'idée de A. Charpentier, L. Longhi et C. Raffaelli qui affirment que « sept professeurs des écoles sur dix considèrent que leur métier leur laisse du temps pour leur vie privée » (A. Charpentier, L. Longhi, C. Raffaelli, 2021, p.4). Dans cette idée, les enseignants n'imaginent pas que leur vie familiale est impactée par leur travail. Et dans certains cas, comme Stéphanie, c'est leur conjoint qui leur font remarquer.

« Stéphanie : Y'a mon mec qu'a dit "ah bah tu vois je t'avais dit que tu bossais trop" et moi j'ai dit "ah non mais moi je pense pas à ça". » (Entretien, mars 2023).

Dans cette situation, les membres de la famille ont plus de recul, que l'enseignant lui-même, sur la place que peut prendre le travail dans la sphère familiale. En effet, ici, le conjoint de Stéphanie, pilote en bureau d'études – technicien supérieur –, lui fait comprendre que son travail prend trop de place, de temps et d'énergie. Par ailleurs, les professeurs des écoles dont les conjoints sont aussi enseignants, comme Catherine dont le mari travaille dans le second degré ou Christine dont le conjoint est lui aussi professeur des écoles, se détachent moins facilement de leur travail puisqu'ils n'ont pas cette mise à distance que peut proposer le conjoint de Stéphanie.

3.2.2. L'expérience, la clé de l'efficacité ?

Avant de faire notre entrée sur le terrain, nous avons quelques représentations sur le travail invisible dans le métier du professeur des écoles. L'une de nos représentations la plus prégnante était celle que plus les enseignants avaient de l'ancienneté, plus la charge de travail diminuait – moins de préparation de séance. Pourtant, lorsque nous regardons les cahiers-temps et les informations complémentaires, et plus précisément le nombre d'heures effectuées par semaine par rapport à l'ancienneté, nous ne pouvons pas réellement établir une corrélation. L'exemple le plus marquant est celui de Mélanie et Arthur. En effet, Mélanie, enseignante depuis 14 ans, effectue 58 heures de travail par semaine là où Arthur, enseignant depuis 15 ans, effectue quant à lui 45 heures de travail par semaine – ce qui reste au-dessus de la moyenne de 43 heures par semaine²². Nous voyons ici qu'avec seulement un an de carrière de différence, Mélanie effectue 13 heures de plus par semaine par rapport à Arthur. Un autre exemple très marquant est celui de Stéphanie qui effectue plus de 70 heures alors qu'elle est dans le métier depuis 22 ans. Ainsi, dans notre cohorte d'enseignants, l'ancienneté dans le métier n'implique pas forcément une charge de travail moins élevée. Notre représentation initiale n'a finalement pas pu être vérifiée, même si dans l'entretien Stéphanie nous a dit :

²² Dion, É. , Feuillet P. (2022). *La moitié des enseignants déclarent travailler au moins 43 heures par semaine* (Note d'Information n°22.30). DEPP-A2.

« Stéphanie : Mais du coup avec l'ancienneté, tes préparations vont plus vite donc mon temps de préparation au début, dans mes premières années c'était vraiment énorme. [...] Mais le temps de préparation, ben on est plus efficaces parce qu'on sait comment gérer et on sait que si ça marche pas ben moi j'écris plus, je fais plus mes fiches de préparation, j'en fais plus du tout. Et mon cahier journal, vous on vous demandera sûrement de faire un truc super complet, moi je mets deux trois mots et je sais ce qu'il y a derrière. » (Entretien, mars 2023).

Selon elle, un jeune enseignant passe beaucoup plus de temps à préparer et à concevoir ses séances qu'un enseignant expérimenté. J. Jarty²³ le montre dans son travail, puisque, selon elle, plus les enseignants sont nouveaux dans le métier, plus ils ont un travail conséquent en dehors de la classe. De même, lorsque l'on demande à Stéphanie et Anne si elles se mettent souvent à jour sur les programmes, elles nous répondent qu'elles les lisent en diagonale contrairement au début de leur carrière²⁴. Cela montre bien que leur ancienneté dans le métier leur permet un allègement de la charge de travail – moins de temps de préparation et moins de temps de lecture des programmes.

Pour autant, il ne faut pas seulement prendre en compte l'ancienneté dans le métier mais aussi l'ancienneté dans l'école ou dans le même niveau de classe. Il est vrai que plus l'enseignant est responsable d'un même niveau pendant plusieurs années, plus il connaîtra les savoirs et les apprentissages de celui-ci, ce qui facilitera la préparation des séances ou l'élaboration d'une progression. Pour illustrer cette idée nous pouvons prendre le cas de Stéphanie :

« Stéphanie : [...] Là je travaille plus ces années qu'il y a 3 ans parce que là j'ai changé d'école donc nouveau fonctionnement, j'ai changé de niveau, CE1 j'avais jamais fait donc du coup j'avais tout à repréparer quoi. » (Entretien, mars 2023).

²³ Jarty, J. (2011). Le travail invisible des enseignants « hors le murs », *Ethnographiques.org. Revue en ligne de sciences humaines et sociales*, (N°23).

²⁴ « Stéphanie : Non mais le BO, le BO là j'ai lu, là on a lu pour faire le projet de classe transplantée mais sinon non, je le lis en diagonale maintenant. [...] Au début de carrière je les lisais bien puis après...

Anne : Moi c'était pareil je les lisais pas. » (Entretien, mars 2023).

Elle nous explique ainsi que changer de niveau représente une plus grande charge de travail puisqu'elle doit s'approprier et maîtriser le programme de son nouveau niveau. Arthur, lui, responsable de CE2 depuis plusieurs années et connaissant le niveau par cœur, nous a confié lors d'une discussion informelle qu'il souhaitait changer de niveau puisqu'il « s'ennuyait ». De cette façon, Arthur sous-entend que puisqu'il a enseigné dans un même niveau pendant plusieurs années, son temps de travail et sa stimulation intellectuelle ont été réduits et par conséquent le sens qu'il accorde à son travail a lui aussi changé. Pour combler ce manque de stimulation, la solution est pour lui de changer d'école et de niveau de classe. Tandis que pour Christine, enseignante en CP depuis plus de 15 ans, la solution pour redonner du dynamisme à son métier a été de prendre la direction de son école en 2011.

3.2.3. Endosser un rôle spécifique : une ouverture ou une charge supplémentaire ?

Comme nous avons pu l'évoquer brièvement dans la partie précédente, certains enseignants endossent de nouvelles responsabilités à travers des missions spécifiques. Au sein de l'éducation nationale de nombreuses missions peuvent être attribuées aux enseignants. Par exemple, les enseignants peuvent être à la fois devant leur classe mais aussi directeurs d'école. Ils peuvent aussi recevoir des étudiants stagiaires lorsqu'ils ont le titre de MAT et même être formateur en institut national supérieur du professorat et de l'éducation lorsqu'ils sont PEMF – professeur des écoles maître formateur. Les enseignants peuvent aussi se spécialiser dans un domaine et ainsi devenir conseiller pédagogique. Ou encore, dans certains cas, être titulaire remplaçant en ZIL – zone d'intervention localisée.

Dans un ouvrage de 2018, M. Millet, M. Kherroubi, D. Thin évoquent le cas des enseignants de dispositif relais et nous dit que cette mission permet de donner accès à « un espace professionnel spécifique relativement libre de prescriptions pour les enseignants qui y sont affectés. Ils donnent accès à de nouvelles fonctions et à de nouvelles tâches, à un niveau de responsabilité important, et à une place relativement singulière dans l'institution » (M. Millet, M. Kherroubi, D. Thin, 2018, p.93). C'est une idée qui est transposable à tous les enseignants assumant un rôle

spécifique. En effet, les missions spécifiques accordent une certaine indépendance et une autonomie à l'enseignant. Par ailleurs, cela implique de nouvelles responsabilités et donc une charge de travail plus importante.

Outre cette différence d'organisation et de quantité de travail entre les enseignants « classiques » et les enseignants avec une fonction spécifique, il existe aussi des dissemblances entre ces derniers. Effectivement, il est important de considérer que chaque mission implique une charge de travail supplémentaire différente qui va se traduire par un salaire et une valorisation spécifique. Par exemple, un enseignant directeur n'aura pas les mêmes tâches et la même quantité de travail qu'un enseignant MAT. Il est vrai, le directeur travaille à l'année alors que le MAT reçoit des stagiaires seulement six à douze semaines par an – sans compter les semaines de formations. Prenons l'exemple de Christine, directrice depuis 2011, et de Béatrice, MAT depuis 2022. Lorsque nous observons le cahier-temps de Christine nous pouvons voir qu'elle fait face à de multiples tâches, et ce, même en dehors de son jour de décharge. En effet, elle doit à la fois gérer les dossiers des élèves et les nouvelles inscriptions, représenter l'école auprès des familles et auprès des partenaires, faire l'inventaire du matériel, gérer toutes les démarches administratives liées à l'école et surtout coordonner les différentes équipes – enseignants, ATSEM, périscolaire, service ménage. Béatrice, quant à elle, par sa fonction de MAT, doit fournir les documents nécessaires à ses étudiants et effectuer un suivi tout au long du stage – conseils et outils, retour sur la pratique. Il apparaît donc qu'il ne s'agit pas du même type d'activités mais que chacune de ces missions suppose en général un travail invisible. Effectivement, accueillir un étudiant dans sa classe demande au MAT une préparation en amont qui s'ajoute aux tâches initiales de l'enseignant. De même, il est indispensable pour un directeur d'être disponible, et ce, même en dehors de son jour de décharge. En outre, la mission spécifique peut déborder à la fois sur les temps personnels et sur les temps d'enseignements classiques.

Nous voyons donc à travers ces deux exemples que les missions spécifiques, pour la plupart, amplifient la charge de travail des enseignants et impliquent même souvent du travail invisible. Cependant, avoir de nouvelles missions constitue pour certains enseignants un échappatoire qui permet de redonner du sens à leur métier

comme nous avons pu l'évoquer précédemment – exemple de Christine. C'est d'ailleurs le cas de Anne qui a eu l'occasion d'être conseillère pédagogique en musique pendant 20 ans, et qui lorsque nous évoquons la question de l'investissement et de la motivation dans le métier du professeur des écoles au cours de l'entretien, nous dit :

« Anne : Ben moi j'ai eu la chance de pas le faire [le métier] pareil parce que ce poste de conseiller musique quand même euh c'était une sacrée ouverture. » (Entretien, mars 2023).

Elle nous dit ici que la fonction de conseillère pédagogique a été un moyen pour elle de découvrir de nouvelles responsabilités et tâches. Ainsi, de nouvelles perspectives se sont offertes à elles, ce qui lui a permis de renouveler sa représentation du métier enseignant. De plus, elle précise que cette fonction lui a permis d'alléger sa charge de travail puisque pendant un certain temps, elle n'avait « plus de classe »²⁵. Finalement si le choix d'une fonction supplémentaire peut s'avérer chronophage il est aussi un vecteur visant à redonner du sens au métier du professeur, parce qu'il implique une diversification des tâches. En cela, l'endossement d'un rôle spécifique suppose de s'assurer que la charge de travail supplémentaire qu'il implique soit « rentable » – salaire, temps consacré, valorisation.

3.3. Un travail invisible qui impacte le comportement et la santé des enseignants

3.3.1. « Quand le travail déborde... » sur l'espace privé

Comme nous avons pu le voir, les enseignants doivent faire face à une multiplication des tâches et cela a des conséquences sur leur organisation. Il est vrai qu'à terme, le travail ne peut se faire uniquement sur le temps et dans l'environnement professionnel – classe, école. Il finit par déborder sur le temps et

²⁵ « Anne : Pendant à peine 20 ans oui. Je t'assure que c'est, c'est quand même bien plus léger hein. T'as plus de classe, en fait t'as plus de classe. Pendant un certain temps je n'avais plus du tout de classe. » (Entretien, mars 2023).

l'environnement privé. Comme le dit J. Jarty²⁶, L. Goussard et G. Tiffon²⁷, les enseignants tendent à externaliser leur travail pour effectuer toutes ces tâches. De la même manière, Anne nous dit dans ses notes que le « travail invisible » est souvent fait en dehors de l'établissement, au domicile et précisément que « le temps pro déborde sur le temps perso », et ce, à n'importe quel moment – tard le soir, le week-end, pendant les vacances. Elle confirme cette idée dans l'entretien lorsqu'elle dit :

« Anne : [...] On travaille en dehors de l'établissement. Parce que dans l'établissement, tu fais ta tâche mais tout ce qu'il y a autour aussi. Et puis, aussi, oui au domicile, et puis le temps on travaille quand même le soir voire la nuit, le week-end. » (Entretien, mars 2023).

Nous voyons finalement que le travail s'immisce dans l'environnement privé des enseignants puisque Anne nous dit dans l'entretien et dans ses notes que lorsqu'elle faisait quelque chose chez elle, elle pensait toujours à son métier – « c'est continuellement dans ta tête »²⁸ – comme lorsqu'elle se promenait le dimanche et qu'elle regardait les feuilles d'automne en se disant que cela pouvait être intéressant pour sa classe. Stéphanie confirme d'ailleurs ses propos en disant :

« Stéphanie : Oui quand tu vas au musée, quand tu vas au cinéma, tu te dis ah ben tiens ca !

Anne : Tout le temps, t'y penses.

Stéphanie : Là tu vois j'ai été au cinéma pendant les vacances avec Jules et je me disais ah ben ca je pourrais le faire, ça me donne une idée pour faire un truc en classe. Toujours, c'est super et en même temps t'arrives pas à décrocher en fait.

²⁶ Jarty, J. (2011). Le travail invisible des enseignants « hors le murs », *Ethnographiques.org. Revue en ligne de sciences humaines et sociales*, (N°23).

²⁷ Goussard, L. , Tiffon, G. (2016). Quand le travail déborde...: La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique. *Travail et emploi*, 147, 27-52.

²⁸ « Anne : Tu vois les feuilles d'automne fin tu vois ya plein de trucs comme ca. C'est continuellement dans ta tête je trouve. » (Entretien, mars 2023).

Anne : Tu te dis t'arrives pas à décrocher, ça c'est.. ouais exactement. Même dans des lieux, tu vois où c'est ta vie privée mais automatiquement tu fais le lien. » (Entretien, mars 2023).

On voit donc que malgré elles, le travail empiète sur leurs espaces privés. Par ailleurs, Stéphanie nous précise qu'elle essaye de laisser son travail à l'école et de ne « pas emmener les cahiers à la maison »²⁹.

C. Avril, M. Cartier et D. Serre abordent, elles aussi, le fait qu'il est difficile pour certains ouvriers de faire une nette coupure entre le travail et les loisirs. C'est une idée transposable aux professeurs des écoles, puisque pour certains d'entre-eux, les loisirs sont finalement source de « travail à côté » (C. Avril, M. Cartier, D. Serre, 2010, p.48). En d'autres termes, leurs principales occupations en dehors de l'espace professionnelle doivent répondre à des compétences à acquérir pour le travail ce qui revient à l'idée précédemment évoquée du besoin d'excellence disciplinaire.

Aujourd'hui, avec l'arrivée de plateformes comme e-primo, le travail s'étend de plus en plus à la maison. Effectivement, les enseignants sont tenus de rester connectés et ce, même en dehors du temps de travail. Béatrice, l'une des MAT qui nous a accueilli en stage dans sa classe de grande section, nous a d'ailleurs indiqué, lors d'une discussion informelle, que ces nouvelles plateformes sont très invasives puisque les parents peuvent la contacter à n'importe quelle heure de la journée. Dans l'entretien, Stéphanie précise elle aussi :

« Stéphanie : [...] Nous on voyait le cahier de liaison, des mots des parents que sur le temps scolaire maintenant on voit le weekend, on le voit tout le temps. [...] Fin c'est compliqué de pas regarder. » (Entretien, mars 2023).

Ce type de plate-forme permet certes aux parents d'être plus facilement informés de la scolarité de leurs enfants et facilite certaines tâches du métier enseignant – cahier de texte et cahier de liaison en version numérique – mais présente des désavantages puisqu'il intervient comme une véritable « intrusion dans

²⁹ « Stéphanie : Moi j'essaie de laisser le...fin de pas emmener les cahiers à la maison...j'essaie. » (Entretien, mars 2023).

la vie privée »³⁰. Nous voyons ici, pour reprendre L. Goussard et G. Tiffon³¹, que le « travail déborde » sur l'environnement familial. De plus, pour certains enseignants comme Stéphanie et Anne, il est plus simple de travailler à la maison car c'est un espace plus calme, plus confortable. Effectivement, l'école ou la classe sont parfois des espaces trop bruyants, ne proposant pas un cadre de travail convenable. Cela apparaît dans les cahiers-temps puisque nous y voyons que les enseignants travaillent beaucoup chez eux le soir ou le weekend.

3.3.2. Une optimisation du temps nécessaire

Nous venons de voir que le travail des enseignants débordait sur l'environnement privé mais cela dépend réellement de la façon dont s'organisent les enseignants. En cela, tous les enseignants mettent en place des stratégies pour gérer ce rapport au temps. En effet, nous constatons que certains d'entre-eux, comme Béatrice, dont le mari est ingénieur réseau chez EDF, préfèrent travailler le weekend pour libérer leurs soirées et passer du temps avec leur famille – activités sportives ou culturelles des enfants, devoirs. D'autres, comme Arthur ou Mélanie, choisissent plutôt de travailler tard le soir pour ne pas avoir à travailler le weekend. Et enfin, certains d'entre-eux, comme Stéphanie ou Catherine, s'organisent de telle façon qu'ils travaillent autant le soir que pendant les weekends ou même les vacances.

« Stéphanie : [...] là aussi je suis venue pendant les vacances pour la classe transplantée donc avec une collègue on faisait les documents mais je fais plus à la maison ouais. » (Entretien, mars 2023).

Pour la majorité des enseignants de notre cohorte, les temps du matin, du midi et du soir, soit avant et après la classe sont aussi de véritables temps de travail dont il est difficile de se passer. Dans les cahiers-temps, nous voyons en effet que ce sont des temps consacrés aux corrections, aux préparations de séances – matériel –, aux photocopies, aux réunions d'équipes, au rangement de la classe, etc. Certains, pourtant, arrivent à s'accorder des temps à soi, comme c'est le cas

³⁰ « Anne : C'est comme une intrusion dans la vie privée un peu quand même hein ! » (Entretien, mars 2023).

³¹ Goussard, L. , Tiffon, G. (2016). Quand le travail déborde...: La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique. *Travail et emploi*, 147, 27-52.

d'Arthur qui, sur les temps du midi, privilégie ses occupations personnelles – sport, méditation – au travail. Comme il nous en a fait part au cours d'une discussion informelle, il s'agit de son « moment à lui ». Nous supposons que s'il est capable de s'accorder des « moments à lui », c'est parce qu'il a grandi avec deux parents enseignants. En effet, étant issu d'une famille de professeurs, il a pu intérioriser les codes de la communauté des enseignants et ainsi adopter une organisation temporelle spécifique dès son enfance. Contrairement à d'autres enseignants qui ne développent cette organisation qu'au début de leur carrière.

Finalement, toutes ces organisations singulières révèlent des stratégies plus ou moins conscientes. Les enseignants doivent trouver leur compte dans une organisation du travail contrainte tout en s'adaptant en fonction de son propre rapport au travail. Pour la majorité d'entre eux, et en fonction de leurs ressources propres, il s'agit d'optimiser un maximum leur temps face à une multiplicité des tâches que l'on a évoquées précédemment. En d'autres termes, il s'agit de tout faire pour gagner du temps³². M. Darmon évoque elle aussi cette idée d'organisation temporelle spécifique avec l'exemple des étudiants de classes préparatoires qui sont confrontés à une « surcharge de travail », c'est-à-dire que le travail à faire est supérieur au temps disponible pour l'effectuer (M. Darmon, 2015, p.145-146). Les professeurs des écoles répondent à cette même logique puisqu'ils doivent s'assurer que leurs cours soient préparés un certain temps en avance et ils n'ont pas vraiment la possibilité de prendre du retard sur leur travail puisque cela impliquerait un retard sur le programme et donc une mise en échec des élèves.

3.3.3. Des rapports au travail prédisposés par des parcours singuliers

Chaque enseignant a un rapport au travail qui lui est propre. Selon nous, cela peut s'expliquer par le fait qu'il arrive ou non à composer facilement avec les différentes tâches du métier mais aussi du fait de son parcours de vie qui est singulier. Prenons les exemples de Stéphanie et d'Arthur, dont les deux parcours se distinguent. D'une part, il y a Stéphanie, qui a fait une licence de biologie-géologie, une maîtrise d'anthropologie, un DESS des métiers de l'archéologie et deux ans à

³² « Stéphanie : Mais c'est un gain de... fin un gain de temps. » (Entretien, mars 2023).

l'IUFM, et de l'autre, Arthur qui lui aussi a fait deux ans à l'IUFM après avoir fait une licence de STAPS avec une mineure éducation et motricité. Arthur nous a confié en entretien qu'il a toujours souhaité travailler auprès des enfants et qu'il n'a jamais changé de projet. Il s'agit pour lui d'une « revanche sur son parcours » puisqu'il n'a pas toujours été très bon à l'école. L'éducation représente pour lui une réelle vocation. Tandis que dans le cas de Stéphanie, son parcours ne la prédisposait pas à travailler dans l'éducation, elle nous dit en effet :

« Stéphanie : Bah parce que je voulais bosser en archéologie... mon but c'était pas d'être enseignante. [...] Et donc j'ai fait... j'ai eu le DESS des métiers de l'archéologie et après je trouvais pas de travail, j'ai voulu passer les concours euh de la fonction publique territoriale pour être attachée au conservatoire. [...] Et conservateur y avait trois places pour la France et puis j'avais pas le niveau d'être conservatrice fin c'est pas... [...] Voilà fin c'était pas ça que je voulais faire fin voilà et donc du coup bah je me suis dit bah euh bah faut que je trouve un boulot quoi... » (Entretien, mars 2023).

Stéphanie évoque ici la « nécessité » de trouver un travail et non pas d'exercer un métier par vocation. Comme Stéphanie, « beaucoup déclarent être devenus enseignants "parce qu'il a fallu travailler", davantage en tout cas que par "vocation" » (M. Millet, M. Kherroubi, D. Thin, 2018, p.102).

Ainsi, nous distinguons les enseignants dont les parcours les ont toujours amenés à devenir professeur des écoles à ceux dont les parcours ne les prédisposaient pas à le devenir. La question que l'on se pose alors est : ces différents parcours déterminent-ils des rapports particuliers au travail ? Pour ce qui est d'Arthur et Stéphanie, cette dernière nous confie qu'elle aime son métier, mais qu'elle commence à saturer ce qui impacte son investissement et sa motivation. Arthur, quant à lui, lorsqu'on lui demande si sa motivation et son investissement restent constants, nous répond :

« Arthur : Ouais ouais la motivation pour la préparation, pour faire les choses..après dans la classe face à des élèves, y'a des moments où je suis plus fatigué que d'autres parce que euh t'as un rhume, parce que t'es plus faible à ce moment-là. Mais par contre je me dis rarement que parce que je

suis fatigué bah je vais pas préparer ça. Je suis toujours intéressé par mes préparations dans tous les cas. » (Entretien, mai 2023).

Nous pouvons supposer que la dimension vocationnelle du choix de devenir professeur des écoles a des effets sur leur engagement car elle maintient, dans certaines conditions, la satisfaction professionnelle, concept abordé par J. March et H. Simon en 1958, qui prémunit dans une certaine mesure les enseignants de la lassitude du métier. Dans cette perspective, il serait intéressant de tester l'hypothèse que ces enseignants arriveraient mieux à composer avec les tâches invisibles, ce qui impacterait moins leur motivation et leur investissement."

3.3.4. Les répercussions directes du travail invisible sur les corps

Les conditions de travail des enseignants ont un impact sur leur santé. Dans son entretien, Arthur déplore les mauvaises conditions de travail de l'enseignant et fait apparaître un manque d'outils de travail adaptés, des classes surchargées et des tâches administratives toujours plus nombreuses. Nous avons vu dans la partie théorique, avec C. Barnabé³³, que ces conditions souvent mêlées à une surcharge de travail – multiplicité des tâches – peuvent à terme être source de stress, de découragement, de désinvestissement et peuvent parfois même avoir des conséquences sur la santé physique. C'est le cas notamment de Catherine, qui a pu nous parler de douleurs au dos et à la nuque causées par du matériel inadapté – exemple des chaises pensées pour des élèves de maternelle – et au fait d'être fortement sollicitée ce qui lui demande de rester en position debout longtemps et de se déplacer souvent.

D'une autre manière, nous avons pu voir dans la partie sur l'optimisation du temps, que pour réaliser toutes leurs tâches dans un temps imparti, les enseignants doivent trouver des stratégies. Cela leur demande d'être motivés et persévérants. Or, nous voyons à travers le témoignage de Stéphanie, dans l'entretien, qu'il est difficile pour certains enseignants de maintenir la même énergie tout au long de leur carrière. Elle-même avec ses 22 ans d'expérience nous dit :

³³ Barnabé, C. (1993). La qualité de vie au travail et l'efficacité des enseignants. *Revue des sciences de l'éducation*, 19(2), 345–355.

« Stéphanie : Parce que je...y'a des élèves qui sont un peu laissés de côté parce que j'ai pas le temps enfin j'en peux plus quoi, enfin j'ai plus d'énergie enfin... » (Entretien, mars 2023).

Une autre conséquence à laquelle peuvent être confrontés les enseignants est, comme dans le cas de Stéphanie, le fait d'être insatiable. Autrement dit, on peut toujours faire plus et il est difficile de s'arrêter³⁴. Pour elle, cela intervient d'autant plus dans des périodes plus denses comme celle que nous avons pu évoquer précédemment – celle des LSU. Finalement, à force de toujours vouloir faire plus et mieux, elle en vient à saturer³⁵. De même, Anne nous dit elle aussi que c'est un métier très dur³⁶ et qu'il implique souvent une souffrance quotidienne malgré un engagement et un désir de bien faire. Cette idée est aussi évoquée par Arthur lorsqu'il nous dit dans l'entretien que son travail peut causer de la souffrance et de la tristesse qui impactent le moral. Selon la note d'information n°21.34, « 44% [des professeurs des écoles considèrent] que leur métier a un impact négatif sur leur santé mentale » (A. Charpentier, L. Longhi, C. Raffaëlli, 2021, p.4). Nous voyons donc que cette souffrance peut avoir un impact sur l'investissement et entraîner une perte de motivation.

« Soizic : Est-ce-que ça jouait, ça joue sur votre investissement ? Ou sur votre motivation ou vous arrivez quand même à continuer avec la même dynamique ?

Anne : La même dynamique oui, toujours aimer son métier.

Stéphanie : Toi t'as toujours aimé ton métier !

Anne : Ben toi aussi Stéphanie !

Stéphanie : J'aime mon métier mais euh...

Anne : Tu commences un peu à...

Stéphanie : Ouais à saturer. » (Entretien, mars 2023).

³⁴ « Stéphanie : Ouais et on peut ne jamais s'arrêter. » (Entretien, mars 2023).

³⁵ « Stéphanie : Ouais, fin on saturait. » (Entretien, mars 2023).

³⁶ « Anne : [...] Ouais c'était... c'est dur hein, faut bien reconnaître que c'est dur hein. » (Entretien, mars 2023).

Un des moyens, pour les enseignants, de contrer ce désinvestissement et cette démobilisation, est le fait d'innover et de construire des projets stimulants et gratifiants puisque c'est une manière de revaloriser leur métier. Dans l'entretien, Anne et Stéphanie, en évoquant un projet musical, nous font part du fait qu'il s'agissait d'un objectif vraiment motivant pour elles³⁷. Finalement, le plus important, pour les enseignants qui ressentent un certain mal être, est de pouvoir « relever la tête du guidon »³⁸ pour se préserver et prendre soin de soi.

En outre, nous avons pu voir dans la partie sur les relations, que les enseignants doivent travailler avec plusieurs acteurs de l'équipe éducative, ce qui n'est pas toujours évident et qui peut avoir des conséquences sur le bien-être au travail.

« Stéphanie : Avec mon nouvel inspecteur non...je me sens pas du tout entendue...par certaines conseillères oui, par d'autres non euh moi je trouve qu'on manque vraiment de considération...ils sont pas là pour nous aider mais plutôt pour nous enfoncer... [...] Y'a une certaine distance, on est des pions. [...] On est plus... moi il ne sait pas qui je suis. » (Entretien, mars 2023).

Ici, Stéphanie évoque un mal-être et un manque de considération de la part de son IEN. En utilisant le terme « pion », elle essaye d'exprimer qu'elle se sent utilisée ou même réduite à titre d'objet. Nous pouvons supposer, que s'il y avait une bonne relation entre Stéphanie et sa hiérarchie, elle se sentirait davantage reconnue et soutenue. A l'inverse, elle nous dit qu'elle a toujours entretenu de bonnes relations avec ses collègues et ses différents directeurs et qu'il y a toujours eu une « bonne ambiance » ce qui a contribué à développer, chez elle, un sentiment d'appartenance et donc un bon état d'esprit.

³⁷ « Anne : C'était vraiment motivant de faire des trucs comme ça. » (Entretien, mars 2023).

³⁸ « Stéphanie : Oui et puis parfois il faut relever la tête du guidon. » (Entretien, mars 2023).

CONCLUSION

Notre mémoire nous a permis de mesurer que le travail invisible représentait une dimension importante du métier d'enseignant. Plus précisément, nous avons constaté que l'autonomie des enseignants, bien qu'appréciée par ces derniers, contribue à invisibiliser le travail effectué en dehors du temps de classe.

Dans un premier temps, après avoir fait un inventaire relativement exhaustif des tâches de l'enseignant, nous avons pu voir que celui-ci doit, en plus de ses temps de préparations de cours et de corrections, gérer des tâches relevant de l'administratif, entretenir des relations avec la communauté éducative – ou d'autres partenaires –, effectuer des formations et des mises à jour régulières, et composer avec de nouvelles missions telles que les APC, le numérique ou l'inclusion. Ces tâches, comprises dans les 108 heures annuelles de l'enseignant, se sont multipliées au fil du temps, demandant aux professionnels d'être toujours plus performants et efficaces. De plus, nous avons pu relever le fait que ces tâches sont souvent perçues comme des attentes implicites plutôt que des exigences officielles. Cela fait le lien avec notre hypothèse de départ selon laquelle la distance voire même l'absence de la hiérarchie contribue à invisibiliser certaines tâches attendues du professeur des écoles. En effet, l'absence de directives claires quant à la répartition du temps et des ressources consacrées à ces tâches entraîne une dérive : de les réaliser en dehors du temps de classe. La préparation des cours, la correction des devoirs, les réunions avec les parents et les tâches administratives sont souvent effectuées sur du temps personnel, entraînant un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, les enseignants sont souvent sollicités en dehors de leur temps de travail officiel, que ce soit par des parents d'élèves, des collègues ou des instances administratives. Il y a donc une certaine culture de disponibilité des professeurs des écoles qui confronte les enseignants à une charge de travail supplémentaire, non reconnue et parfois non rémunérée et qui s'ajoute à leurs responsabilités déjà existantes.

Dans un second temps, nous nous sommes intéressées à la manière dont les enseignants organisent leur temps et nous avons pu établir le fait que plusieurs profils se dégagent. A l'origine, nous avons imaginé trois hypothèses concernant

ces profils. Pour nous, les trois variables pouvant expliquer cette différence dans l'organisation du temps étaient le genre, l'ancienneté et le fait ou non que les enseignants aient des missions spécifiques. En ce qui concerne la première hypothèse, nous n'avons pas pu relever de différence dans l'organisation du temps des femmes et des hommes puisque nous n'avons pas assez d'enquêtés hommes. Ainsi, nous n'avons pas pu infirmer ou confirmer cette hypothèse. Par ailleurs, nous avons pu, en partie, infirmer la deuxième hypothèse sur l'ancienneté selon laquelle les enseignants expérimentés seraient plus performants dans l'exécution des tâches. Effectivement, à travers les cahiers-temps, nous avons pu voir que nos enquêtés les plus expérimentés n'étaient pas forcément plus efficaces. Dans nos entretiens, Stéphanie, Anne et Arthur évoquent tout de même une différence d'organisation que nous n'avons pas forcément pu observer puisque nous n'avons pas d'enseignants entrants – jeunes enseignants. Enfin, la dernière hypothèse concernant les missions spécifiques des enseignants a été confirmée puisque pour beaucoup endosser un rôle spécifique engendre une charge de travail supplémentaire imposant une organisation différente. Finalement, notre enquête nous a fait abandonner la variable du genre au profit de la situation familiale tout en conservant les profils de l'ancienneté et des missions spécifiques. Il est vrai que nous avons pu établir des différences liées aux responsabilités familiales et aux charges de travail personnelles. Certains professeurs des écoles doivent composer avec les exigences de leur vie familiale, ceci réduisant leur disponibilité.

Dans une troisième partie nous avons pu voir les conséquences directes du travail invisible sur les professeurs des écoles. En effet, cette invisibilité a des répercussions significatives sur les professeurs, sur la manière dont ils perçoivent leur métier et sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle. En outre, cette enquête a pu mettre en lumière les impacts que le travail invisible peut avoir sur le bien-être et l'efficacité professionnelle des enseignants.

Finalement, au fil du temps les enseignants se sont vus attribuer toujours plus de tâches parfois peu considérées et malgré les revendications nous pouvons voir que les tâches du professeur des écoles continuent à se multiplier. Récemment, les enseignants se sont vus proposer la possibilité de donner des cours de renforcement en mathématiques ou en français à des élèves de sixième, de faire

des remplacements de courte durée ou bien de faire des missions d'orientations et d'accompagnement contre 10% de salaire supplémentaire (J. Bescond, 2023). Ici, comme le dit G. David, co-secrétaire générale et porte-parole du SNUipp-FSU, ce qui est proposé aux enseignants, ce sont plutôt des heures supplémentaires masquées, qu'une revalorisation de salaire.

En définitive, ce mémoire a été l'occasion de mettre en lumière un manque de considération, ressenti par la majorité de nos enquêtés et de rendre compte de l'impact que cela avait sur leur rapport au travail. Nous avons pu voir que l'invisibilisation de certaines tâches affectent leurs vies personnelles. En outre, c'est un métier qui demande un investissement personnel important tout au long de sa carrière, pour reprendre les propos d'Anne « tu n'as jamais l'esprit libre que le jour où tu t'arrêtes de travailler ».

BIBLIOGRAPHIE

- Articles du Ministère de l'Éducation. URL :
<https://www.education.gouv.fr/reforme-de-l-enseignement-public-1709>,
<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid98883/etre-professeur-des-ecoles.html>,
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006071191 et
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000034324465/2017-04-01/>
- Avril, C. , Cartier, M. , Serre, D. (2010). *Enquêter sur le travail*. La découverte.
- Barnabé, C. (1993). La qualité de vie au travail et l'efficacité des enseignants. *Revue des sciences de l'éducation*, 19(2), p.345–355.
<https://doi.org/10.7202/031618ar>
- Bescond, J. (2023, 15 février). Salaire des enseignants : tous les professeurs devraient voir leurs revenus augmenter en septembre, *Ouest-France*.
<https://www.ouest-france.fr/education/salaires-des-enseignants-tous-les-professeurs-devraient-voir-leurs-revenus-augmenter-en-septembre-907a9ba6-ad43-11ed-a71b-f0de2f009cfe>
- Billon, A. , Brisson, M. , Monnier, M-P. (2022). *Bilan des mesures éducatives du quinquennat* (Rapport d'information n°543). Commission de la culture, de l'éducation et de la communication.
https://www.senat.fr/rap/r21-543/r21-543_mono.html
- Bouchetal, T. (2017). Les professeurs des écoles en cours de carrière : épreuves et temporalités du métier. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'ère nouvelle*, 50, p.11-29.
<https://doi.org/10.3917/lse.503.0011>
- Brelet, C. (2015). Chapitre 3. L'observation participante pour éviter l'inféodalisation des éthiques « autres ». *Journal international de bioéthique et d'éthique des sciences*, 26, p.63-83.
<https://doi.org/10.3917/jib.263.0063>
- Charles, F. , Cacouault-Bitaud, M. , Legendre, F. , Connan, P-Y. , Rigaudière, A. , Katz, S. (2020). La perte d'attractivité du professorat des écoles dans les années 2000. Mesures du phénomène et éléments d'interprétation, *Educations et Formations* (101), p.125-160.
<https://hal.science/hal-03097678/document>

- Charpentier A. , Longhi L. , Raffaëlli C. (2021). *Satisfaction professionnelle et du bien-être des professeurs des écoles : résultats de l'enquête Talis 2018* (Note d'information n°21.34). DEPP-B4.
<https://www.education.gouv.fr/satisfaction-professionnelle-et-bien-etre-des-professeurs-des-ecoles-resultats-de-l-enquete-talis-325469>.
- Chevalier, F. , Meyer, V. (2018). Chapitre 6. Les entretiens. Dans F.Chevalier (Ed.), *Les méthodes de recherche du DBA* (p. 108-125). Caen : EMS Editions.
- Claus, P. (2016). Aide personnalisée (AP) et activités pédagogiques complémentaires (APC) : deux dispositifs récents pour aider les élèves à l'école primaire. *Administration & Éducation*, 150, 65-68.
<https://doi.org/10.3917/admed.150.0065>
- Dares. (2022). La durée individuelle du travail. *Annuelles nationales*.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-duree-individuelle-du-travail#:~:text=En%202021%2C%20l'ensemble%20des,cours%20d'une%20semaine%20habituelle>.
- Darmon, M. (2015). *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, La découverte.
- Dion, É. , Feuillet P. (2022). *La moitié des enseignants déclarent travailler au moins 43 heures par semaine* (Note d'Information n°22.30). DEPP-A2.
<https://www.education.gouv.fr/la-moitie-des-enseignants-declare-travailler-au-moins-43-heures-par-semaine-343235>
- Duru-Bellat, M. , Van Zanten, A. (2012). Chapitre 7. Le métier d'enseignant. Dans M. Duru-Bellat & A. Van Zanten (Dir), *Sociologie de l'école* (p. 159-186). Paris : Armand Colin.
<https://doi.org/10.3917/arco.duru.2012.01.0159>
- Education nationale, obligations de service,
<https://www.education.gouv.fr/bo/13/Hebdo8/MENH1303000C.htm>
- Farges, G. (2017). *Les mondes enseignants. Identité et clivages*. Education et société.
- Goussard, L. , Tiffon, G. (2016). Quand le travail déborde...: la pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique. *Travail et emploi*, 147, 27-52.
<https://doi.org/10.4000/travailemploi.7111>

- Hérou, C. , Lantheaume, F. (2008). Les difficultés au travail des enseignants Exception ou part constitutive du métier ?, *Recherche et formation*, 57. <http://journals.openedition.org/rechercheformation/833>
- Hughes, E-C. (1996). « La place du travail de terrain dans les sciences sociales. ». Dans E.C. Hughes (Ed.), *Le regard sociologique* (p.267-279). Paris : EHESS Éditions.
- Lalive d'Épinay, C. (1998). Significations et valeurs du travail, de la société industrielle. Dans M. De Coster et F. Puchault (Eds.), *Traité de sociologie du travail* (p. 67-94). Bruxelles : De Boeck.
- Larivain, C. (2006). Les enseignants des écoles publiques et la formation. Interrogation de 1200 enseignants du premier degré réalisée en septembre-octobre 2005, *Dossiers d'éducation et formations*, 176. <http://media.education.gouv.fr/file/25/6/2256.pdf>
- Jarty, J. (2011). Le travail invisible des enseignants « hors le murs », *Ethnographiques.org. Revue en ligne de sciences humaines et sociales* (23). <https://www.ethnographiques.org/2011/Jarty>
- March, J. , Simon, H. (1958) *Organizations*, New York, John Wiley & Sons ; trad. : Les organisations, Paris, Dunod, 1969.
- Martin, O. , Brun, E. , Mathieu-Fritz, A. (2012). *Je réussis en socio*, Paris, Armand Colin.
- Millet, M. , Kherroubi, M. , Thin, D. (2018). Enseigner dans les marges. L'exemple des enseignants de dispositifs relais. *Sociétés contemporaines* (109), p.93-116. <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2018-1-page-93.htm>
- Piot, T. (2009). Interpréter les prescriptions : une dimension invisible du travail enseignant. *Spirale. Revue de recherches en éducation* (43), p.215-226. https://www.persee.fr/doc/spira_0994-3722_2009_num_43_1_1197?q=travail+invisible+enseignants
- Vincent, J. (2022, 07 septembre). Le « travail invisible », un terme hérité des années 1970 qui est toujours une réalité. *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/idees/article/2022/09/07/le-travail-invisible-un-terme-herite-des-annees-1970-qui-est-toujours-une-realite_6140548_3232.html
- Woods, P. (1977). *Teaching for Survival*, in WOODS (P.) et HAMMERSLEY (M.) (eds.), *School Experience : Explorations in the Sociology of Education*,

London : Croom Helm (traduction française : *Les stratégies de “survie” des enseignants*, Dans Forquin, J-C. (coord.), 1997, Les Sociologues de l'éducation américains et britanniques. Présentation et choix de textes, Bruxelles : De Boeck).

ANNEXES

TABLE DES MATIÈRES

I. Tableau des informations complémentaires sur les enquêtés.....	52
Tableau A : Enquêtés cahiers-temps.....	52
Tableau B : Enquêtés observés.....	53
II. Cahier-temps.....	54
Béatrice.....	54
Christine.....	55
Catherine.....	58
Arthur.....	60
Mélanie.....	61
Stéphanie.....	61
Gwendal.....	62
III. Tableau de répartition des heures sur une semaine (cahiers-temps).....	63
IV. Notes d'Anne pour l'entretien.....	64
V. Indicateurs d'observation.....	65
VI. Grille d'entretien.....	66
VII. Entretien Stéphanie et Anne.....	69

I. Tableau des informations complémentaires sur les enquêtés

Tableau A : Enquêtés cahiers-temps

	Âge	Ancienneté	Echelon	Niveau de diplôme	Missions spécifiques	Statut familial
Béatrice	42 ans	19 ans	9 en hors-classe	Bac +3 LLCE : Allemand 2 ans d'assistantat à l'étranger	Directrice suppléante MAT depuis 1 an Prof ZIL pendant 2 ans	Mari : ingénieur réseau chez EDF 2 filles à charge
Christine	60 ans	39 ans		Bac B	Directrice MAT pendant 5 ans	Conjoint : prof des écoles à Vertou 1 fille émancipée
Catherine	52 ans	17 ans			MAT depuis 4 ans	Mari : prof dans le second-degré 2 enfants émancipés
Arthur	40 ans	15 ans	9	Bac +3 Licence de STAPS Mineure éducation et motricité IUFM	MAT ITEP ULIS	Femme : travaille dans les médias 2 enfants à charge
Mélanie	40 ans	14 ans		Bac +3 (licence)		
Stéphane	46 ans	22 ans	10	Bac +5 Licence de biologie Maîtrise d'anthropologie DESS des métiers de l'archéologie IUFM		Mari : pilote en bureau d'étude/technicien supérieur 1 garçon à charge

Tableau B : Enquêtés observés

	Ville	Ecole	Ancienneté dans l'école	Niveaux
Arthur	Nantes	Ecole primaire L	6 ans	CE2
Béatrice	Vertou	Ecole maternelle E	8 ans	GS
Catherine	Nantes	Ecole primaire P	Moins d'un an	PS/MS

II. Cahier-temps

Béatrice

Lundi	Mardi	Mercredi
8h00- 8h40 préparation de la classe, des ateliers, échange avec l'atsem à propos du déroulé de la journée	8h30-10h00 sport 10h00-12h00 travail administratif (réponse aux e-mails, projets de classe et d'école) et lecture de documents pédagogiques	
8h40- 12h00 devant élève sans pause (surveillance de cour)		
12h30- 13h30 réunion d'équipe en mangeant, ou maison		
13h30-13h45 préparation des ateliers		
13h45- 14h00 surveillance cour		
14h00-16h45 devant élève et sortie de classe	14h00-17h00 formation	
17h00- 19h00 Activité des enfants (sportives et culturelles) et devoirs		

Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
8h00- 8h40 préparation de la classe, des ateliers, échange avec l'atsem à propos du déroulé de la journée	8h40- 12h00 devant élève sans pause (surveillance de cour) 12h30- 13h30 réunion d'équipe en mangeant, ou maison 13h30-13h45 préparation des ateliers 13h45- 14h00 surveillance cour 14h00-16h45 devant élève et sortie de classe	9h30-11h00 sport en club Repos Famille Activités sportives avec enfants, et aide dans l'association sportive	Repos- famille Sortie familiale 14h00-18h00 Blog e-primo rétrospective de la semaine et du travail réalisé en photos Préparation de la semaine d'école avec des pauses
8h40- 12h00 devant élève sans pause (surveillance de cour)			
12h30- 13h30 réunion d'équipe en mangeant, ou maison			
13h30-13h45 préparation des ateliers			
13h45- 14h00 surveillance cour			
14h00-16h45 devant élève et sortie de classe	17h00- 19h00 Activité des enfants et devoirs		
Réunion avec les partenaires (projet musique, cirque, ...)			

Christine

Mardi 3 janvier 2023

8h35 :

- Accueillir un nouvel élève en Petite section : certificat de radiation, assurance scolaire
- Écouter le répondeur : message de parents d'élèves.
- Lire les mails

10h30 :

- Appeler l'école primaire de Muzillac pour complément d'information.
- Discussion avec collègues à propos d'un TPS non propre
- Réceptionner 2 colis

12h :

- Répondre au mail de la communauté de communes pour le nombre de flyers festival : "Prom'nons Nous"
- Lire les mails
- Imprimer une fiche de renseignements
- Enregistrer un nouvel élève dans Onde

13h35 :

- Récupérer le courrier, le distribuer ou le lire (bulletin 6ème)

15h :

- Accueil parent et préparer un élève pour sa séance psychomotricienne (travail personnel, cartable)

16h30 :

- Distribuer les flyers pour les amis de l'école : vente de pains au chocolat et de croissants.

16h40 :

- Planning des interventions en lecture de Ghislaine. (bénévole médiathèque Billiers)
- Coup de fil d'un représentant Jocatop pour présentation de matériel à l'école.
- Rangement du courrier, des documents des élèves.
- Rangement du carton de l'imprimante dans le coffre de la voiture.

Mercredi 4 janvier

Matin :

- Lecture mail. Réponse à parent d'élèves pour absence.
- Téléchargement document officiel pour test Covid 19 gratuits pour personnel enseignant et ATSEM

Après-midi :

- récupération de l'imprimante de l'école à la FNAC Vannes.

Jeudi 5 janvier

8H30 :

- Lecture mails, écoute du répondeur.

10h30 :

- Appel au directeur de l'école privée

Midi :

- Rendez-vous avec stagiaire pour stage d'observation.
- Tableau des APC complété

16h40 :

- règlement des séances d'atelier de philo
- Lecture des mails.

Vendredi 6 janvier

8h30 :

- Lecture mails et écoute du répondeur téléphonique.
- Appel d'un parent pour deux enfants non arrivés à l'école.
- Téléchargement d'une vidéo d'un Noël en Laponie (voyage effectué par un élève)

Midi :

- Appel d'une collègue directrice pour 2 élèves arrivés en janvier (dossier en cours).
- Courrier déposé à la mairie et postage de lettres.
- Affichage pour le festival "Promenons-nous" et répartition des flyers.

Soir :

- Préparation de ma journée de lundi (journée de direction mensuelle) :
- Séances pour mon remplaçant et liste pour l'école : livres à référencer dans la bibliothèque, RDV

- participant Trophée 4L, RDV animateur Foot, inventaire école, répertoire élèves, appel IEN pour
- les livrets évaluations CP.

Lundi 9 janvier

Journée direction :

- Mail
- Téléphone répondeur
- Inventaire du matériel de l'école : mise à jour
- Enregistrement de nouveaux livres
- RDV avec un parent d'élève pour une rentrée d'école semaine 6
- RDV association pour 4L trophy
- Dossier EGPA à préparer
- Dossier PAP à préparer
- Préparation Equipe éducative
- Contact avec la psychologue scolaire pour dossier Egpa
- Récupération de colis (Ecole des loisirs)

Mardi 10 janvier

8h30 :

- Lecture des mails, écoute des messages.

12H :

- Discussion avec directrice d'école pour un séjour pédagogique à la montagne

15h :

- Accueil parent et préparer un élève pour sa séance psychomotricienne (travail personnel, cartable)

17h -18h :

- Réunion en visio avec l'inspection départementale du Morbihan.
- Préparation d'un projet d'école « Classes flexibles » pour avoir des subventions auprès de l'Académie

Catherine

LUNDI 5/12	MARDI	MERCREDI
7h30/7h40 préparation du sac d'école	7h30/7h40 préparation du sac d'école	8h00/8h10 préparation du sac d'école
8h/8h35 Photocopies /préparation de classe (découpage, installation des ateliers dans bannettes /explication à l'atsem)	8h/8h35 Photocopies /préparation de classe (découpage, installation des ateliers dans bannettes /explication à l'atsem)	8h40/9h15 Photocopies /préparation de classe (découpage, installation des ateliers dans bannettes /explication à l'atsem) Installation matériel de sport pour le parcours
11h45/13h Préparation ateliers après-midi/corrections /installation des tables d'ateliers/rangement classe	11h45/12h30 Préparation ateliers après-midi/corrections /installation des tables d'ateliers/rangement classe	12h15/15h Préparation de la semaine suivante Cahier journal
16h/18h Découpage/rangement /préparation pour le lendemain	12h30/13h30 Conseil maîtres 16h/16h30 APC 16h30h18h30 Préparation classe pour le lendemain (tri matériel atelier, rangement classe, découpage, affichage couloir, bilan des ateliers tableau suivi des élèves à remplir)	17h/18h découpage
19h/19h20 Consultation mails	19h/19h20 Consultation mails	

JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE 11/12
7h30/7h40 préparation du sac d'école 8h/8h35 Photocopies /préparation de classe (découpage, installation des ateliers dans bannettes /explication à l'atsem des nouveaux ateliers) 11h45/13h Préparation ateliers après-midi/corrections /installation des tables d'ateliers/rangement classe + afficher le travail en arts pla des élèves Regarder le trajet tan pour la sortie scolaire 16h/17h30 : rangement classe, préparation séances phonologie Photos d'assemblages de cubes pour ateliers construction à partir de modèles 18h30 : impression photos couleurs assemblages cubes plastification	7h30/7h40 préparation du sac d'école 8h/8h35 Photocopies /préparation de classe (découpage, installation des ateliers dans bannettes /explication à l'atsem) 11h45/13h Préparation ateliers après-midi/corrections /installation des tables d'ateliers/rangement classe Mutualisation des idées avec collègue pour ateliers à venir Découper gommettes 16h/16h30 APC 16h30/17h30 rangement Photocopies pour lundi Sortir et trier les cerfs-volants pour ateliers maths Vérification des assurances	Préparation séances de motricité et d'écriture Recherche chants Noël sur spotify	10h/13h Travail à l'école : photocopies des livrets de progrès Rangement des jeux en classe Sortir les albums de lecture pour la semaine suivante Taper mots parents pour les vacances de Noël et le classeur de travail

Arthur

Lundi 27 Février

7H15 – 7H45: Arrivée à l'école. Rangement de la classe (table, chaise) désordonné lors du passage du périscolaire et ménage vacances.

7h45 – 8H15: Préparation de la journée (photocopie, préparation des cahiers, ainsi que le matériel de classe.)

8h15- 8H35: Rendez-vous de parents

8H35 – 8H45: Accueil des élèves, gestion de la cour, et infirmerie pour les bobos des élèves, plaies à soigner.

10H15 – 10H30: Lecture des mots des parents dans le cahier de liaison (demande de rdy, question sur la classe découverte, chèque de la classe découverte) Réponse à tous les mots (5 en tout) plus gestion des comptes pour les chèques classe découverte. Ce travail sera terminé sur l'heure du déjeuner entre 12H et 12H30.

13h – 13h35: Conseil des maîtres.

20H30 – 22H: Correction des travaux des élèves, + préparation de la journée de mardi.

Mardi 28 février

arrivée 7h15 8h15: préparation classe matériel, et photocopie et rédaction cahier journal

8h15 8h35: Discussion avec collègues concernant le carnaval qui aura lieu en Avril

8h35 8h45 présence sur la cour, surveillance

10h15 10h30 Lecture cahier de liaison et réponse sur différents mots lié aux autorisations de sorties à 16h.

11h45 13h: Correction et préparation des documents pour les absents.

14h35 14h50: Gestion de conflit durant le temps périscolaire.

20h 22h: Préparation séance, régulation, bilan des séances du jour.

Mélanie

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
8h15-8h50	photocop + prep matériel			photocop + prep matériel			
8h50-9h00	accueil classe			accueil classe			
9h00-10h15	classe			classe			
10h15-10h30	service récré			service récré			
10h30-12h00	classe			classe			
12h-12h30	prep			prep	APC		
12h50-13h50	réunion			réunion	prep		
13h50-14h00	service cour			accueil classe	service cour		
14h00-15h30	classe			classe			
15h30-15h50	service récré	prep	prep	service récré			
15h50-17h00	classe		prep	classe			
17h00-18h15	rangement + prep			rangement + prep			
21h00-00h00		prep	prep	prep	prep		prep
	préciser :	classe					
		récré					
		préparation					
		photocopies					
		corrections					
		réunion					
		LSU					
		APC					

Stéphanie

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
8h50-9h00	service cour	préparation		préparation	préparation	LSU 6h	LSU 5h45 préparation classe 0h45
9h00-10h15	classe	classe		classe	classe		
10h15-10h30	service récré	service récré			service récré		
10h30-12h00	classe	classe	mails1h	classe	classe		
12h00-12h50							
12h50-13h50	corrections	corrections		corrections	corrections		
13h50-14h00	corrections	service cour		service portail	corrections		
14h00-15h35	classe	classe	LSU	classe	classe		
15h35-15h50	photocopies			service récré	photocopies		
15h50-17h00	classe	classe		classe	classe		
17h00-18h30	corrections	classe + prépar	LSU	corrections	photocopies		
18h30-21h30							
21h30-23h00	préparation			préparation			
23h00-00h00	Prépa + mails						
total	11h20	8h35	4h	10h10	8h50	6h	6h30

soit 69h25

préciser :
classe
service récré
préparation
photocopies
corrections
réunion
mails
LSU

Gwendal

Infos complémentaires :

Enseignant CM1/CM2

École élémentaire Les Plantes.

Il n'a pas compris ce qu'on lui demandait (cahier-temps) mais nous a envoyé un mail nous disant ce qu'il pensait de la question du travail invisible dans le métier du professeur des écoles

Bonjour,

Je reviens vers vous maintenant que j'ai un peu plus de temps pour vous répondre.

En vous posant cette question je suppose que vous avez une idée de la réponse que les enseignants vont vous donner?

Un enseignant travaille et travaille beaucoup. Je ne souhaite absolument pas me plaindre car de mon côté mon métier est une passion.

Je pense que nous avons la chance d'avoir un métier dans lequel nous pouvons être en perpétuelle innovation, en questionnement permanent sur nos pratiques, il n'y a jamais d'ennui.

Une journée, une semaine, une période, une année se préparent, s'anticipent, et des régulations permanentes sont nécessaires.

Je pense donc qu'il faut dissocier le temps de travail en 3 parties.

Je commencerais pas le temps de présence en classe et les obligations de services: Un enseignant passe 24 heures devant élèves par semaine. A cela s'ajoutent 108 heures de services sur l'année dans lesquelles on trouve les 36 heures d'APC (activités pédagogiques complémentaires), les conseils des maîtres, les conseils de cycles et d'école ainsi que les 18 heures d'animations pédagogiques. La semaine compte donc entre 24 et 30 heures de travail en présentiel environ.

Comme je le disais plus haut, la classe se prépare. C'est là que le temps consacré est variable, en fonction de l'ancienneté, du niveau de classe, de la classe en elle-même (nombre d'élèves, climat de classe, élèves à besoins particuliers, projets en cours, ...), de l'efficacité et de l'implication de chacun.

Pour ma part, la préparation de l'année se commence à la fin de l'année précédente. La commande du matériel permet déjà de se projeter dans l'organisation de la classe. Ensuite, durant l'été, des projets se pensent, et se construisent petit à petit. En fin de vacances, une programmation à l'année se met en place, plus ou moins détaillée, mais les grandes lignes directrices pour toutes les disciplines sont tracées. C'est difficile de dire combien de temps cela représente mais je dirais l'équivalent d'une semaine sur les vacances d'été.

Une fois l'année démarrée, les séquences et séances se construisent pour chaque discipline. Pour ma part, je passe à peu près une demi-journée par weekend et un à 2 heures chaque soir à préparer et ajuster mes semaines (ajuster, j'y reviendrai plus bas). Enfin, à chaque vacances, je consacre entre 4 et 7 jours à la préparation de la période suivante. Encore une fois, j'insiste bien sur le fait que le temps passé est difficilement quantifiable car les idées peuvent arriver à tout instant et surtout le temps passé est variable d'une semaine sur l'autre.

Enfin, il y a l'après. Tout d'abord, après la classe: le midi est souvent consacré à la correction. Sur les 2 heures de pause, 3/4 d'heure à 1 heure sont utilisées pour les corrections. De même, en fin de journée, un temps équivalent est nécessaire pour les corrections et/ou le rangement et la préparation de la classe pour le lendemain.

Cela est variable chaque jour et chaque semaine en fonction de tout ce que j'ai listé plus haut (ancienneté, niveau de classe, ...).

Il faut donc se dire qu'une journée de 6h demande à peu près 8h en réalité.

Ensuite, il faut se dire qu'une journée de classe ne se passe jamais comme on l'avait conçue. Il est donc souvent nécessaire d'ajuster, de réguler, d'une séance sur l'autre, au niveau matériel, du temps à passer sur chaque notion, des aides à apporter aux élèves en difficultés, ... Cela peut se compter en heures également.

Enfin, il ne faut pas oublier que notre travail se mène en étroite collaboration avec les parents, les autres adultes accompagnant l'enfant et les partenaires de l'école (RASSED, médecine scolaire, orthophonistes, ...). Tout cela nécessite des temps d'échanges, de réunions, des dossiers à constituer, afin d'accompagner au mieux chaque enfant.

Je pense avoir fait le tour de ce que je pouvais vous dire.

N'hésitez pas à me poser d'autres questions si nécessaire ou à me demander des précisions.

J'espère que cela va vous aider pour votre mémoire.

III. Tableau de répartition des heures sur une semaine (cahiers-temps)

	Nb d'heures au total par semaine	Nb d'heures de travail administratif	Nb d'heures de réunions
Béatrice	40h	2h	4h
Christine	40h	≈19h	?
Mélanie	58h	?	3h
Stéphanie	70h	17h	?
Catherine	55h	2h	1h30
Moyenne femmes	52,6h	10h	2,8h
Arthur	45h	2h	2h
Gwendal	40h	?	?
Moyenne hommes	42,5h	2h	2h
Moyenne totale	49,7h	8,4h	2,6h

V. Indicateurs d'observation

Indicateurs de position

- Âge ? → ancienneté
- Genre ?
- Parcours scolaire (primaire, secondaire, supérieur) : établissements fréquentés (remonter le plus loin possible) : privés/publics, filières et options suivies, diplômes obtenus ?
- Activité actuelle et parcours professionnel si concerné : métiers exercés, postes occupés ?
- Profil des parents et des frères et sœurs : Que font tes parents ? Diplômes ou études éventuelles ? Quel travail ?
- Est-ce que tu es en couple ? Si oui, mêmes questions que pour les parents. Profil du ou de la conjoint.e ou petit.e ami.e éventuel.le.
- Avez-vous des enfants ?

Indicateurs de pratiques

- Horaires : tard, tôt, fractionnement, optimisation du temps, pauses ?
- Santé : fatigue, maux de dos, articulation,...
- Relations avec les collègues, hiérarchie ?
- Ancienneté : est-ce qu'il utilise des fiches de prep ?
- utilisation d'e primo : quels usages ? Et quelle dose de travail ça entraîne ?

VI. Grille d'entretien

Talon sociologique :

- Quel est votre âge ?
- Où êtes-vous né(e) ? Où vivez-vous ?
- Parcours scolaire (primaire, secondaire, supérieur) : quels établissements avez-vous fréquentés (remonter le plus loin possible) :
 - Privés/publics
 - Filières et options suivies
 - Diplômes obtenus ?
- Activité actuelle et parcours professionnel :
 - Métiers exercés, postes occupés ?
 - Échelons ?
 - Missions spécifiques ? MAT, PEMF, directeur,...
- Êtes-vous en couple ? Si oui, quel métier exerce votre conjoint.e ?

On va maintenant vous poser des questions pour comprendre votre rapport au métier d'enseignant.

1. Pourquoi faites-vous ce métier ? Avez-vous déjà pensé à exercer un autre métier ?
2. Depuis quand vous l'exercez ?
3. Est-ce que vous trouvez que le métier a évolué depuis que vous travaillez ?
Si oui, qu'est-ce qui a changé ?
4. Vous sentez-vous écouté et compris aux yeux de la hiérarchie ?
5. Quelle relation avez-vous avec vos collègues ? Est-ce une relation uniquement professionnelle ?
6. À qui vous adressez-vous lorsque vous rencontrez des difficultés dans votre métier ?
7. Au quotidien : Qu'est-ce qui vous demande le plus de temps ? Pourquoi ?
8. Et à contrario : Quelle tâche demande le moins de temps ? Pourquoi ?
9. Actuellement vous avez combien d'élèves dans votre classe ?
10. Vous travaillez plutôt chez vous ou à l'école ? Pourquoi ?
11. Vous arrive-t-il de vous sentir débordé ? À quel moment ? Pourquoi ?

12. Est-ce votre investissement et votre motivation sont les mêmes tout au long de l'année ? Pourquoi ?
13. Est-ce vous considérez que vos conditions de travail sont bonnes ? Pourquoi ?
14. Quelle place le métier d'enseignant occupe-t-il dans votre vie ? (à l'inverse, est ce que votre métier laisse de la place à votre vie personnelle?)
15. Arrivez-vous à allier vie pro et vie familiale ? Si oui : Comment ? Si non : Savez-vous pourquoi ?
16. Jeune enseignante → Si vous deviez quantifier votre travail, quel temps prendrait-il dans votre semaine, ou dans votre vie ? Est-ce que vous vous y attendiez ?
17. Enseignants avec une longue carrière → Est-ce que votre organisation (temporelle ou spatiale) a changé depuis le début de votre carrière ? Est ce qu'elle est plus dense ou plus éparse ? Sauriez-vous expliquer pourquoi ?
18. Savez-vous comment est découpé le travail prescrit de l'enseignant ? (taux horaire officiel) Si oui : Pouvez-vous me le décrire ? Quand pensez-vous ? Si non : (on lui montre) Qu'en pensez-vous ?

Le service enseignant s'organise en 24 heures hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves, auxquelles s'ajoutent 108 heures annuelles qui sont réparties de la manière suivante :

- 36 heures pour les APC
- 18 heures pour l'animation et les actions de formation continue (dont 9 h en formation à distance → visio)
- 6 heures pour les conseils d'école
- 48 heures forfaitaires pour des travaux en équipes pédagogiques, les relations avec les parents, l'élaboration et le suivi des PPS des élèves en situation de handicap, l'élaboration d'actions visant à améliorer la continuité pédagogique entre cycles et la liaison avec le collège, l'identification des besoins des élèves et l'organisation des APC

19. Utilisez vous e - primo, ou un TBI ? Etes vous à l'aise avec cette plateforme ou plus largement le numérique ? Selon vous, est-ce un travail supplémentaire ?
20. Quel temps accordez-vous à la relation avec les parents ? Est-ce une priorité ?

21. Est ce nécessaire de relire les programmes ? Pourquoi selon vous ?
22. Quels outils utilisez-vous pour vous mettre à jour sur l'actualité éducative ?
Cela vous prend du temps ?
23. Vous sentez vous assez formé face à certaines situations (numérique, EBEP,..) ? A quelle fréquence vous formez-vous?
24. Quels types de réunions faites-vous ? Combien de temps leur accordez-vous ? Quelles réunions sont les plus fréquentes ?
25. Quel intérêt portez-vous aux APC ?
26. Est ce que votre entourage connaît le milieu de l'enseignement ?
Pensez-vous qu'ils ont une représentation juste du métier ? Est-ce que ça a toujours été le cas ?
27. Est-ce que vous pensez que notre société a une représentation juste du métier

VII. Entretien Stéphanie et Anne

Contexte :

Entretien à 4 : 2 étudiantes en master meef, une enseignante en CE1 et une enseignante retraitée. Nous avons fait l'entretien au sein de la classe de l'enseignante en charge.

Prise de contact : 2 anciennes maîtresses à Justine. Justine avait le contact, de l'une d'entre elles.

Ecole bouguenais avec un public assez favorisé

L'enseignante retraitée est seule. Avant de venir à l'entretien, elle l'a préparé. Elle a des notes sur ce qu'inspirait le travail invisible pour elle.

L'autre a un enfant en CE1 et un conjoint dont le métier est pilote en bureau d'études

Début entretien : 15h10

Justine : Alors déjà on va demander euh les questions un peu sur bah sur vous pour euh déjà contextualiser déjà un peu la chose.

Soizic : Avant d'entrer dans l'enseignement.

Justine : Voilà. Donc euh est ce que vous pouvez nous donner votre âge ? S'il vous plaît.

(silence 2 secondes, puis regard entre les deux enquêtés)

Justine : Anne ? (rigole)

Anne : Oui oui bah oui. Bah pour l'instant j'ai 67 bientôt 68.

Justine : Ok.

Stéphanie : Moi j'ai 46.

Justine : Ok ! Euh est ce que vous pouvez nous dire qui est ce que vous êtes nés ?

Anne : Nantes.

Stéphanie : Bressuire dans les deux sèvres.

Soizic : Oh ! Je connais.

(Rire collectif)

Justine : Et vous vivez où actuellement?

Anne : La ville ? L'adresse ou...

Justine et Soizic : Non non la ville, la ville.

Anne : Nantes.

Stéphanie : Et Bouguenais.

Justine : Ok ! Euh quand vous étiez plus jeune euh du coup vous étiez en plutôt dans des établissements privés ou publics?

Stéphanie : Public.

Anne : Que public du début à la fin.

Justine : Et vous aviez suivi quoi comme filière à partir du lycée.

Anne : Après le lycée.

Justine : Pendant le lycée et après ce que vous avez fait comme études on va dire.

(silence)

Anne : Ben moi je me suis inscrite en fait j'ai fait une année de fac d'allemand parce que j'avais comme désir d'enseigner l'allemand en maternelle. J'avais 18 ans, ça a toujours été mon projet. J'avais fait des, j'étais partie en Allemagne euh alors quand je suis... j'étais à l'école normale... je suis partie en Allemagne et j'ai vu des écoles fonctionner des tout petits qui apprenaient déjà le français tu vois et...c'est pas de là mais c'était un rêve comme ça. J'ai fait fac de langue hein, j'ai fait un DEUG d'allemand et puis après euh donc du coup j'ai passé le concours d'entrée à l'école

normale que j'ai eu et donc je m'étais dit j'enseignerai les langues chez les petits puis j'ai bah j'ai jamais eu l'occasion en fait. J'ai vécu pendant l'école normale ben notamment à villa Maria tu sais l'école qui était...non ça ne te dit rien ?

Justine : Non.

Anne : C'était une école où tous les PERF allaient.

Soizic et Justine : Ok ah oui ben si on en a parlé un peu.

Anne : Des écoles d'applications.

Justine : Ah oui.

Anne : Quand je pense à Alain c'est là qu'il allait.

Soizic : Oui on mais en a parlé.

Stéphanie : Donc en fait tous les profs qui travaillaient à...

Anne : Villa Maria entre autres, tu avais Léon Say.

Stéphanie : À l'école normale, ils étaient dans des écoles particulières, ils étaient rassemblés.

Justine : Ok, d'accord, oui, Ok.

Anne : C'était des écoles d'applications ça s'appelait... il n'y avait que des maîtres formateurs, tu vois c'était ça, hein...

Stéphanie : C'est mieux que maintenant ils soient répartis.

Anne : Oui parce que ça faisait des écoles...

Stéphanie : D'élites quoi fin...

Anne : Oui on en en...oui on on en entendait pas que du bon. Moi, nous , on a pas fréquen, fin on sait que c'était comme ça mais euh je suis pas allée dans ce genre d'école, Léon Say

Stéphanie : C'était des bons quartiers.

Justine : À Léon Say ?

Anne : Tu connais ?

Justine : Moi je suis à Léon Say en stage oui.

Anne : T'es à Léon Say ? Ben c'était une école d'application.

Justine : Ok, d'accord.

Anne : C'est à dire, qui m'avait que des maîtres formateurs, je suppose que maintenant ça s'est beaucoup ouvert

Stéphanie : Oui maintenant.

Anne : C'était des maîtres d'application. Nous on disait après , moi, on disait des maîtres formateurs mais avant dans ces écoles on disait des maîtres d'application comme Alain.

Justine et Soizic : D'accord.

Anne : Maintenant on dit plus ?

Stéphanie : Non on dit plus ça. Ils passaient le CAFIPEM.

Justine : C'était l'équivalent du CRPE ?

Stéphanie : Non c'était le, c'est ce qui te permet d'être formateur.

Anne : C'est ce qui permet de former d'autres enseignants tu vois ? Là maintenant vous êtes dans des classes avec des enseignants mais l'enseignant n'a pas besoin d'avoir ce fameux CAFIPEM.

Justine : Non faut qu'ils soient MAT.

Anne : Avant t'étais obligée, mais moi déjà, moi déjà, t'étais pas... tu pouvais refuser d'être maître d'accueil et moi j'ai jamais voulu aller dans les écoles comme ça ...Léon say et tout ça ça me disait rien.

Justine: Ok.

Anne : Tu vois, j'étais à Louise Michel.

Justine : Oui.

Anne : Voilà, mais à la limite ils te demandaient si tu voulais recevoir des futurs normaliens quoi tu vois.

Justine : Mmh...

Anne : Enfin je dis normaliens mais maintenant...

Stéphanie : Parce que toi tu as fait l'école normale....moi j'ai fait l'IUFM.

Anne : Et vous c'est ?

Soizic et Justine : Étudiantes de l'INSPE.

Stéphanie : Étudiants oui.

Anne : Et y'avait l'ESPE avant ? C'était l'ESPE.

Justine : Oui c'est ça.

Soizic : Ca fonctionnait un peu de la même manière que maintenant...

Justine : De la même manière ouais.

Anne : Ah oui c'est ça.

Stéphanie : Et donc moi j'ai euh...

Justine : Fait quoi comme parcours ?

Stéphanie : Sciences au lycée, option bio... maths et bio

Justine : Ok.

Stéphanie : Euh après j'ai fait euh IUT de biologie après licence de biologie...

Justine : Licence...toute la licence ou que licence 3 ?

Stéphanie : Euh bah moi c'était avant, ça s'appelait licence... c'était une année.

Justin : Oui bah comme moi j'ai fait avec mon IUT.

Soizic : Donc t'avais bac +2.

Stéphanie : Bac +2 voilà et j'ai fait licence de bio géologie avec une petite option enseignement. Euh après j'ai fait euh maîtrise d'anthropologie.

Justine : Ok.

Stéphanie : Et après j'ai fait DESS de métier de l'archéologie.

Anne : Oh bah dit donc Stéphanie c'est...ta une sacrée ouverture.

Justine : Waouh.

Stéphanie : Je sais pas (rire).

Anne : Ah bah si tu vois ça fait quelqu'un quand même de...qui s'intéresse à beaucoup...qui a une ouverture hein...anthropologie ?

Stéphanie : Oui.

Anne : Je dirai biologie...fin t'es une scientifique...mais euh y'avais...tu pouvais changer ou pourquoi t'as fait des choses par exemple t'as fait...

Stéphanie : Bah parce que je voulais bosser en archéologie...mon but c'était pas d'être enseignante.

Anne : Ah oui tu voulais être...

Stéphanie : Et donc j'ai fait ...j'ai eu le DESS des métiers de l'archéologie et après je trouvais pas de travail, j'ai voulu passer les concours euh de la fonction publique territoriale pour être attachée au conservatoire fin de voilà...et en fait euh j'ai préparé ces concours là et l'année...quand on s'inscrit pour préparer les concours on sait pas si y'a des...si les concours existent.

Anne : Ah ouais. D'accord !

Stéphanie : Donc tu t'inscris et après au cours de l'année en janvier tu sais quels concours...parce que y'a pas...et l'année y'avais que conservateur donc

conservateur y avait trois places pour la France et puis j'avais pas le niveau d'être conservatrice fin c'est pas...

Anne : Bah c'est-à-dire t'étais orientée un peu...

Stéphanie : Voilà fin c'était pas ça que je voulais faire fin voilà et donc du coup bah je me suis dit bah euh bah faut que je trouve un boulot quoi...

Justine : Hmm.

Stéphanie : Et du coup bah j'ai passé le concours de l'IUFM, la première année et je l'ai...fin l'entrée à l'IUFM, je l'ai eu et puis voilà.

Justine : Ok.

Stéphanie : Voilà et puis finalement ça me convenait bien...mieux.

Anne : Ah oui ? Que tout ce que...

Stéphanie : Bah finalement parce que je suis assez générale en fait j'aime bien un peu tout et finalement moi euh j'ai adoré...la préparation à l'IUFM ...y'a deux années...c'était génial parce que je touchais un peu à tout et finalement...c'est moins le cas...ça reste un concours de la didactique c'est vrai que je suis pas fan ça reste ou alors la littérature jeunesse j'aime bien donc ça me va bien tu vois.

Anne : Oui oui oui finalement...

Stéphanie : Finalement ça m'allait très bien...

Anne : Mais t'avais aussi fait...t'avais une culture aussi scientifique qu'était pas inintéressante hein...ah ouais.

Stéphanie : Voilà.

Anne : Hein c'est bien t'as fait un parcours euh...

(silence)

Justine : Tu veux euh continuer ? (s'adresse à Soizic)

Soizic : Alors euh est-ce que du coup...bah du coup j'imagine que vous avez pas exercé d'autres métiers avant d'être enseignantes ?

Stéphanie : Bah moi un petit peu j'ai fait euh j'ai bossé quelque fin avant de passer le concours j'ai été un an où je faisais des petits contrats...

Justine : Ok.

Stéphanie : Dans l'archéo.

Soizic : D'accord ok. Euh...

Justine : Et Anne non ?

Anne : Pareil parce que tu vois moi j'ai fait...j'ai eu mon bac...

Justine : Parcours classique ?

Anne : Je suis entrée en fac d'allemand parce que moi j'ai quand même loupé ouais j'ai dû ouais je dis que j'ai pas loupé mais si il me semble que parce que je suis pas rentrée à l'école normale tout de suite c'est parce que j'ai loupé le...

Soizic : Le concours d'entrée ?

Anne : Le concours d'entrée oui euh voilà ouais ouais c'est ça et après l'année d'après je l'ai repassé, je l'ai passé à Nantes puis à Rennes.

Justine : Ok.

Anne : Ouais oui voilà c'est ça. Donc j'ai fait un an de fac et après j'ai eu l'école normale donc j'ai laissé tombé euh la fac parce que c'était ce qui m'intéressait.

Justine : Ok.

Soizic : Euh vous en êtes arrivées à quel échelon dans votre carrière ?

Justine : Du coup là actuellement vous êtes à quel échelon ?

Stéphanie : Euh je crois que je suis au 10 mais je suis pas sûre.

(rire)

Anne : Bah Stéphanie c'est normal c'est une question d'âge...

Soizic et Justine : Oui oui oui.

Anne : T'as t'as fin peut-être pas maintenant...

Justine : Fin on connaît pas encore trop mais...

Anne : Y'en a...

Justin : Y'en a combien ?

Anne : Fin pour nous y'en a 11. Donc oui j'étais au dernier échelon aussi alors après oui tu peux...

Stéphanie : Euh non après t'as hors classe...

Soizic : Oui y'a des systèmes différents.

Anne : Oui moi j'ai fini hors classe oui c'est ça.

Justine : Ok.

Anne : Mais par contre c'est pareil dans hors classe t'en a plusieurs euh t'as plusieurs euh...

Soizic : Oui je crois que y'en a 8...

Anne : Plusieurs euh grades hors classe fin voilà et moi je n'ai que le premier parce que pour des raisons personnelles je suis partie euh si tu pars avant évidemment tu hein faut partir...l'âge c'était 62 ans, moi je suis partie à 60 ans parce que je m'occupais de ma maman qu'était très malade etc donc euh j'avais je sais plus combien d'années de carrière mais euh voilà.

Justine : Ok.

Anne : Et autrement oui tu bah les échelons c'est l'âge en fait on franchi...enfin l'âge, un certain nombre de...c'est pas forcément l'âge parce que tu peux commencer....c'est des concours donc tu peux passer à 23 tu peux passer à 25...

Stéphanie : C'est des années d'enseignement.

Justine : Ouais ouais c'est ça ouais.

Anne : Voilà c'est ça.

Soizic : Par contre euh les niveaux hors classe ça ça se dépend du de l'inspecteur...

Anne : Ah oui oui oui...

Stéphanie : Et puis de ton poste.

Justine : Oui justement c'est ça si t'as des missions un peu spécifiques peut-être que t'as des...

Stéphanie : Bah si t'es directeur, si t'es en REP.

Justine : Ok.

Stéphanie : Et euh voilà, tu accèdes plus facilement à...

Soizic : Et vous vous avez eu, vous avez des missions spécifiques ?

Stéphanie : Non.

Justine : Jamais ?

Stéphanie : Non j'ai toujours été adjointe...

Justine : Et t'as...fin c'est ton choix ou...?

Stéphanie : Bah là oui c'était mon choix ouais.

Anne : Bah moi j'ai eu mon poste de tu sais...parce que j'étais spécialisée musique, ils avaient besoin donc là du coup c'était une fonction de conseiller pédagogique musique quoi.

Justine : Ah je savais pas du coup que c'était conseiller pédagogique...

Anne : Bah ça s'appelle...bah y'a un conseiller pédagogique en musique, en langue...tu peux avoir ça aussi en langue...

Justine : Ah bah je savais pas qu'en musique...

Anne : Si si...et en éducation physique...tu peux être conseiller pédagogique en...CPC ça s'appelle hein...c'est ça Stéphanie hein ?

Stéphanie : Ouais.

Anne : Tu peux être conseiller pédagogique en éducation physique...je sais pas si ça y est toujours...mais faut être maître formateur tu vois faut l'avoir passé...

Justine : Ah donc du coup t'es...

Anne : Maître formateur ouais c'est ça...

Stéphanie : (regarde son téléphone) Je vais bien être échelon 10 ouais...au 1er mars...ah bah non ça y est en fait...aujourd'hui...

(rire)

Soizic et Justine : Ah bah félicitations !

(rire)

Justine : Euh pour continuer ah oui euh est-ce que fin du coup c'est pour savoir est-ce que vous êtes en couple ? Est-ce que vous avez un conjoint ? Et si oui, quel métier exerce-t-il ?

Anne : Moi j'ai pas de conjoint donc c'est vite fait (rire). Voilà.

Stéphanie : Moi j'ai un conjoint il est euh pilote en bureau d'études...il travaille...en bureau d'études...fin technicien supérieur parce que pilote je sais pas si ça vous parle.

Justine : Euh du coup euh maintenant on va poser des questions pour comprendre euh votre rapport au métier donc euh déjà pourquoi vous faites ce métier ?

Stéphanie : Pourquoi on fait ce métier ? (rire)

Justine : Pourquoi...pourquoi avez-vous fait ce métier ? Est-ce que vous savez euh...

Stéphanie : Bah moi c'était un peu par dépit fin pour bosser.

Justine : Ouais.

Stéphanie : Fin j'avais le BAFA, j'avais travaillé en animation, je savais que ça me déplairait pas.

Justine : Oui. Ok.

Anne : Bah moi c'était par choix...les enfants...le voilà c'était je pense que c'était le par rapport aux enfants...j'avais envie de...

Justine : Ok.

Soizic : De travailler avec les enfants.

Anne : Voilà de travailler avec les enfants.

Justine : Ok. Euh depuis du coup depuis quand tu exerçais le métier fin t'as exercé le métier pendant combien de temps ?

Anne : Alors attend j'étais...j'ai retenu mes dates d'école normale, je suis rentrée à l'école normale en 1975 et j'en suis sortie en 1977 donc ça c'est mes débuts tu vois à l'école normale t'as quelques stages que vous devez avoir sûrement...c'est le terrain.

Soizic et Justine : Oui ouais.

Justine : Donc depuis 1977 jusqu'à...

Anne : Non de 1975 à 1977 j'ai fait l'école normale...

Justine : Oui et après...

Stéphanie : Parce qu'à l'école normale euh ils étaient payés directement dès la première année.

Justine : Ah oui.

Anne : Après oui, une fois que t'es rentrée euh l'école normale bah si tu veux tu sais l'école normale à l'époque ça avait un côté plutôt assez prestigieux je dirai donc t'étais payé et puis tu filais après...y'avait pas de...

Soizic : Donc t'étais déjà enseignante à ce moment-là.

Anne : Euh oui après t'étais titularisé tu vois donc j'ai fait la première année d'école normale 75-76, 76-77 et je suis rentrée donc euh on fini en juin 77 donc j'ai une classe dès septembre 77 et j'ai été titularisée dans le courant du premier semestre...euh premier trimestre ...il était venu il m'a dit non tu...j'ai été inspecté pratiquement dès le début donc dans le premier trimestre...si tu veux au 1er janvier 78 j'étais titulaire dans la fonction quoi.

Soizic : Ok.

Justine : Et t'as enseigné jusqu'à ?

Anne : Et là j'ai enseigné alors bah jusqu'à mes 60 ans et non pas 62 normalement j'aurai...je dis souvent j'aurai fait plutôt 3 ans de plus que 2 ans de moins mais c'était une question personnelle hein et du coup euh en quelle année tu dis ?

Justine : Oui.

Anne : Donc euh j'ai arrêté en 2015 ...2015 voilà.

(silence)

Stéphanie : Et moi j'ai commencé en 2002 fin j'ai eu le concours en 2002 donc j'étais...

Anne : Toi c'était le concours de l'IUFM du coup ?

Stéphanie : Ouais c'était une chose donc euh la première année ça compte pas fin et à la fin de la première année je passais le concours et je l'ai eu et après j'étais payé à partir de la deuxième...on étaient payés...

Justine : Ok.

Stéphanie : On étaient stagiaires et à la fin de la deuxième année j'ai été titularisée.

Justine : Ok.

Anne : Ouais c'est ça.

Stéphanie : Et donc depuis 2002 et puis j'ai pas arrêté (rire).

Anne : Vaut mieux pas (rire).

Justine : Et du coup euh est-ce que vous trouvez que le métier il a évolué depuis que vous travaillez ? Et si oui, qu'est-ce qui a changé selon vous ?

Stéphanie : Qu'est-ce qui a changé ? Ah bah toi...

Anne : Ah bah oui moi je l'ai vu évolué parce que je l'ai parcouru si tu veux euh c'est le rôle des parents qui a beaucoup changé j'ai trouvé. C'est vrai qu'on était bien plus considérés euh j'ai toujours cette impression bien plus considérés dans mes débuts fin ouais tu vois j'enseignais...j'ai commencé je t'ai dit en 75 tu vois donc dans ces années-là euh ouais ouais c'était euh oui peut-être tu vois les parents étaient peut-être plus respectueux que maintenant...

Justine : Étaient plus présents ?

Anne : Plus présents non non c'est-à-dire ils étaient présents peut-être pour leur enfant mais tu vois positivement si tu veux, ils étaient présents mais positivement voilà et l'enseignant c'était l'enseignant...y avait encore...et puis tu sais...

Justine : Y'avait un vrai regard...

Anne : L'école normale avait aussi une euh une enfin tu vois bien une aura entre guillemets...ça a toujours eu, l'école normale a toujours eu une aura...je sais pas d'ailleurs pourquoi ils ont changé les noms là IUFM et tout ça a vraiment...je vois pas en quoi ça a changé quelque chose si ce n'est le cursus qui a évolué et c'est normal hein mais euh après on passe à l'INSPE non l'ESPE puis l'INSPE fin je sais pas ce qui change pour vous dans tout ça.

Soizic : Ce qui est un peu contradictoire c'est qu'on a plus d'années et au final on est quand même moins considérées.

(rire)

Anne : Oui et puis alors tu vois ce truc que je comprend pas c'est que vous faites tout un parcours Master ect spécialisé dans l'enseignement hein et après y'a le concours et un concours y'a rien de plus difficile qu'un concours parce que c'est pas une question d'être bon fin souvent j'en ai rencontré...c'est que faut être bon le jour même...ouais c'est incroyable...moi j'ai passé le concours d'entrée à l'école normale...je l'ai eu...

Stéphanie : Et t'as eu deux ans de formation.

Anne : Et j'ai eu deux ans de formation après...c'est formidable.

Justine : Oui ça paraît plus logique dans cet ordre là.

Soizic : Oui parce que là on fait des stages alors que si ça se trouve ça sera pas...

Anne : Mais oui...

Stéphanie : C'est comme dans toutes les écoles en fait euh kiné ou orthophoniste c'est pareil...t'as le concours d'entrée dans l'école, t'as trois ans de formation ou plus et puis après t'as fin tu travailles.

Anne : Ouais mais moi je trouve ça aberrant...

Justine : Ouais comme médecine fin...

Anne : Je ne comprend pas là ce système. Faut dire que maintenant ils vous demandent bac + 4 ou bac + 5 non ?

Justine : Bah oui du coup.

Soizic : Oui 5.

Anne : C'est bac + 5...c'est c'est pareil...

Stéphanie : Honnêtement y'a pas besoin.

Anne : Nous tu vois c'était niveau bac...moi j'avais fait un an de fac entre temps mais c'est c'est...

Justine : Niveau bac ouais ça paraît.

Stéphanie : Moi déjà c'était bac + 3.

Anne : Toi c'était déjà bac + 3...vous ils vous mettent à 5...

Justine : Mais là ils vont peut-être le mettre à bac + 3 du coup donc euh...

Stéphanie : Ah oui si ils mettent le concours au début...

Anne : Ouais c'est ça. Moi je trouve ça beaucoup plus intelligent.

Justine : Et du coup si toi tu devais dire ce qui a changé et évolué ? Positivement ou négativement peu importe

Stéphanie : La paperasse beaucoup plus de dossiers à remplir de choses inutiles euh voilà des demandes d'aide tout par écrit tout beaucoup plus de dossiers de rapports de...on va à la piscine il faut dire ce que t'as fait comment ça s'est passé fin voilà tu euh tu euh là j'ai un élève à qui je fait sauter une classe donc là c'est nouveau de cette année faut que je fasse une demande d'aide...la demande d'aide c'est pour les élèves qui sont en difficulté ou qui ont un comportement qui pose problème et donc lui tout va bien et on me dit qu'il y a sûrement quelque chose qui va pas mais là non tout va bien donc j'ai rempli une fiche pour dire tout va bien...j'ai passé un quart d'heure à remplir cette fiche pour rien quoi ça sert à rien et voilà.

Justine : Ouais ok.

Stéphanie : Des réunions...plus de réunions plus euh moins de choix dans les euh on a des formations avant on pouvait choisir nos formations donc y'avais plus ou moins de choses donc tu choisissais parmi des choses...maintenant c'est imposé voilà 18h de formation et cette année c'est géométrie imposé...

Anne : Ah oui c'est ce que tu me disais tout à l'heure. Ouais tu vois c'est des choses qui évoluent mais...

Stéphanie : Ouais et avant on pouvait choisir dans ces 18h on avait 6h qu'on pouvait choisir pour l'école. On montait un truc et on choisissait ce dont on avait besoin pour l'école...

Anne : Ouais et y'a plus ça ?

Stéphanie : Ah non y'a plus. Maintenant c'est les constellations tu sais je t'en ai parlé.

Anne : Et c'est nouveau hein tous ces changements parce que moi tu vois c'est quand même pas si vieux que ça que je suis parti et j'ai j'ai...ça a changé ça...

Stéphanie : Les constellations maintenant c'est.

Anne : Les constellations ça s'appelle.

(silence)

Soizic : Euh alors là on va vous parler de vos rapports avec la hiérarchie euh les collègues donc euh est-ce que sentez écoutées, comprises par la hiérarchie ? Est-ce que vous avez de bons rapports avec eux ?

Stéphanie : Non.

Justine : Non ?

Stéphanie : Avec mon nouvel inspecteur non...je me sens pas du tout entendue...par certaines conseillères oui, par d'autres non euh moi je trouve qu'on manque vraiment de considération...ils sont pas là pour nous aider mais plutôt pour nous enfoncer...on leur demande quelque chose mais non ça rentre pas dans les cases donc c'est non... Moi je trouve vraiment la différence avec mon nouvel inspecteur depuis 2 ans...mon ancien inspecteur était bien plus euh fin qui nous comprenait plus.

Justine : Qui s'adaptait !

Stéphanie : Bah ouais qui était euh quand t'avais des trucs à proposer bah il entendait...voilà ils nous entendaient...là y'a aucune...

Justine : Aucune écoute.

Stéphanie : Voilà alors c'est peut-être dû aussi à cet inspecteur mais...

Justine : Et toi Anne ?

Anne : Oui bah je pense comme ce que dit Stéphanie et en plus moi je les ai fréquentés davantage parce que le bureau c'était sur place quand t'es considéré comme conseiller pédagogique c'est l'inspection académique donc on y allait évidemment...les collègues là on étaient un groupe de musiciens et de toute façon le bureau qu'on avait bah il était à l'inspection donc tu croisais t'étais au contact des inspecteurs assez souvent et je pense que...comme dit...fin je pense que y'a quelque chose que dit Stéphanie qui est vrai aussi fin dans ce que tu dis c'est qu'ils s'intéressent aussi...plus t'es haut dans la hiérarchie c'est-à-dire plus t'es proche d'eux...à la limite je pense qu'ils s'intéressent un peu plus à toi que quand tu es instit de base fin basique tu vois...oui moi j'ai senti ça hein.

Justine : Ok.

Anne : Ouais ouais.

Stéphanie : Bah ça fait un peu comme à l'INSPE entre vos profs qui sont enseignants à côté et ceux qui ne le sont pas. Y'a...

Anne : Oui y'a, y'a un fossé encore parce que tout le monde n'est pas au même niveau et eux ils faisaient, moi j'ai senti, une, euh fin t'es plus considéré fin bon etc. Moi je trouvais après quand Mr X quand il est venu m'inspecter tout ça tu sens une relation presque d'égal à égal que tu ne sens pas forcément quand t'es instit.

Justine : D'accord.

Anne : Et euh je trouve, que fin moi je l'ai ressenti hein, après euh je sais pas.

Stéphanie : Nous on a eu un collègue l'année dernière qui a fait qui a fait un covid grave, l'inspecteur lui a même pas demandé des nouvelles. C'est du BA.BA, fin c'est du savoir vivre.

Anne : Oui c'est du savoir vivre.

Stéphanie : Et là pas un mail, pas un message, rien du tout quoi.

Anne : Pas un mail, pas un message. Ouais...

Justine : Ouais, ok.

Anne : Et des fois on a l'impression...

Stéphanie : Y'a une certaine distance, on est des pions.

Anne : D'être considéré comme tu vois...

Stéphanie : On est plus... moi il ne sait pas qui je suis.

Justine : Ok.

Anne : Oui voilà, ouais. Y'en a bien un qui venait nous saluer sur la cour à Louise Michel ? Ben c'était Mr X peut être.

Stéphanie : Ben Mr X ouais.

Anne : Mr X, il part là donc du coup.

Stéphanie : Oui.

Anne : Ouais, ouais.

Stéphanie : Là l'inspecteur je l'ai croisé au cabinet de kiné, où tu vas aussi.

Justine : Ah oui.

Stéphanie : Et il me dit on se connaît, je lui dis bah oui oui.

(Justine rigole)

Anne : C'était lui ?

Stéphanie : Oui ben oui fin tu vois c'est.

Anne : Oui oui.

Stéphanie : Même s'il savait plus, voilà, il savait que j'étais enseignante sans savoir toutes les écoles.

Anne : Ouais.

Justine : Mmh.

Stéphanie : Au moins il sait mettre un visage.

Justine : Oui, un minimum.

Stéphanie : Alors que lui là actuellement il me connaît pas c'est clair.

Anne : J'ai passé le concours tu sais de maître formateur avec lui, moi je le connais Mr X parce qu'on a passé, on était dans, on a passé le même concours tu vois ? Mais il il mettait pas de distance entre nous tu vois.

Justine : Oui.

Anne : Parce qu'on se connaissait mais autrement.

Stéphanie : Je crois qu'il arrête, qui c'est qui disait ça ? C'est Mme X, elle disait que, elle est directrice maintenant.

Justine : Oui.

Stéphanie : Et donc elle disait qu'il était content de partir.

Justine : Ah ouais.

Stéphanie : Parce que ce qu'on lui demandait de faire ne correspondait pas à ce qu'il voulait. Mais c'est parce qu'aussi eux, ils s'éloignent de nous parce qu'on leur demande de faire des choses qui sont éloignées de nous, fin...

Anne : Oui, y'a ça aussi, voilà c'est ça. Et puis, comme il est prêt à partir là tu vois, il arrive aussi à l'âge de la retraite donc il a de l'expérience derrière donc ils deviennent aussi eux, tu vois, ils changent aussi je pense dans leurs rapport aux gens.

Stéphanie : Dans leurs pratiques.

Anne : Dans leurs rapports aux instits comme nous. Parce qu'au départ ils peuvent être distant hein et tout et après ils se rapprochent je trouve petit à petit. Pas tous, certainement, mais euh globalement.

Stéphanie : Puis ils ont du recul aussi.

Anne : Voilà.

Soizic : Euuh est ce que pour le coup vous avez de bonnes relations avec vos collègues ?

Justine : Ou est-ce que ce sont des relations uniquement professionnelles ? Ou vous faites des choses à côté euh ? Je sais pas...

Stéphanie : Et ben nous avec les anciennes collègues de Louise Michel on se voit régulièrement.

Anne : On se voit régulièrement oui même quand on travaillait on allait au restaurant de temps en temps parce qu'on avait une bonne équipe. Oui si si.

Justine : Et ça coopère beaucoup enfin est ce que si vous avez un problème vous savez que vous pouvez compter les uns sur les autres ?

Anne : Moi je sais que je peux compter sur Stéphanie si j'ai un problème.

(rire)

Stéphanie : Globalement oui.

Anne : Oui, non oui, après y'a des affinités.

Stéphanie : Oui voilà, après y'a toujours dans une équipe des gens avec qui tu t'entends mieux que d'autres.

Anne : Oui voilà.

Stéphanie : Mais globalement tu peux compter sur l'équipe oui.

Anne : Nous c'était ça, on était content de l'équipe avec qui on travaillait, on s'entendait.

Stéphanie : C'est vrai qu'à Louise Michel y'a toujours eu une bonne ambiance.

Justine : D'accord oui.

Stéphanie : Oui moi j'ai toujours eu plusieurs directeurs, plusieurs groupes d'enseignants et j'ai toujours eu une bonne ambiance.

Justine : Du coup lorsque vous rencontrez des difficultés c'est plutôt envers vos collègues plutôt que la hiérarchie que vous allez solliciter ? C'est plus vos collègues du coup ?

Stéphanie : Ça dépend, moi je fais aussi appelle au réseau d'aide.

Justine : Au réseau d'aide.

Stéphanie : Au RASED, vous savez ce que c'est ?

Justine : Oui oui.

Anne : Mais quand tu dis des difficultés, personnelles ou ?

Justine : Non non, avec la classe.

Anne : Ah oui Stéphanie tu vas vers le RASED ?

Stéphanie : Oui.

Anne : Ils sont bien maintenant au RASED.

Stéphanie : Ben moi j'ai de la chance cette année, ils sont fin depuis l'année dernière.

Anne : Elle est partie la psychologue, on est allées à son départ en retraite, hein c'est ça.

Stéphanie : Ah oui.

Anne : J'sais plus comment elle s'appelait.

Stéphanie : Et là là où je suis y'a, donc y'a les trois, psychologue pédagogie et...

Anne : Moteur.

Stéphanie : Non plutôt apprend à être élève fin.

Justine : Oui.

Anne : Y'a plus de rééducateur psychomoteur.

Stéphanie : Non y'a jamais eu.

Anne : Ah non ca c'est le RASED je confonds.

Stéphanie : Ah non c'est pas psychomoteur.

Anne : Je sais pas Mme F ma copine elle était intitulée psychomoteur.

Stéphanie : Ah oui ?

Anne : Oui, t'avais les gens, les troubles psycho pédagogique genre euh je sais pas et les troubles psychomoteurs plutôt sur la motricité. Mme F elle faisait ça.

Cistel : Ah ouais ben non c'est pas ça.

Anne : C'est peut être vieux je sais pas.

Stéphanie : Donc ouais, et après avec certaines collègues moi avec qui je m'entends mieux, je sais qu'on peut discuter.

Justine : Ok.

Soizic : Alors là du coup on va se concentrer sur le travail invisible, euuh, au quotidien qu'est ce qui va vous prendre le plus de temps dans la classe ou tout ce qui concerne le métier enseignant.

Justine : Quelle tâche peut vous demander le plus de temps ?

Stéphanie : Les corrections.

Justine : Et toi Anne ?

Anne : Les corrections oui, ça prenait beaucoup de temps comme les préparations.

Stéphanie : Ah oui les préparations.

Anne : Les préparations. Quand tu vois tu me dis ca, j'ai repris, j'ai refait un retour en arrière hein. D'abord je m'étais dit pourquoi invisible ? Tu vois ce terme invisible. Parce que je disais à Stéphanie euh moi tu vois ca fait 6 ans maintenant que je suis partie, ca, on n'a jamais entendu parler de ça du temps de l'invisible. Et enfaite c'est très vrai. Et je me disais tu vois euh en faite qu'est ce que ca voulait dire tu vois c'est ce que je me suis posé la question. D'abord, c'est peu visible parce que souvent on travaille en dehors de l'établissement. Parce que dans l'établissement tu fais ta tâche mais tout ce qui a autour aussi. Et puis, aussi, oui au domicile, et puis le temps on travaille quand même le soir voire la nuit, le week-end. Tu vois tout ça c'est, c'est pour ca que le terme d'invisible après je me suis dis tiens ben oui ya tout ca.

Justine : Ça prend tout son sens.

Anne : Le temps, puis on travaille dans l'ombre.

Stéphanie : Et ça dépend pour moi parce que là je, là je travaille plus ces années que ya 3 ans parce que à j'ai changé d'école donc nouveau fonctionnement, j'ai changé de niveau, CE1 j'avais jamais fait donc du coup j'avais tout à repréparer quoi. Donc ça demande vraiment beaucoup de.. et c'est les premières années et faut pas se mentir on travaille énormément.

Justine : Oui, et du coup à contrario est ce qu'il y a une tâche qui vous semble, fin qui demande moins de temps fin qui est pas forcément nécessaire fin je sais pas comment on pourrait dire.

Anne : Ben moi je rajouterai à l'idée de Stéphanie qui a dit des corrections, les corrections c'est l'après, mais l'avant aussi, l'avant c'est sacrément de la préparation par rapport à une classe hein.

Justine : Mais ca ca rajoute du temps du coup, ce que je voulais dire c'est est ce qu'il y a une tâche qui demanderait moins de temps. Parce que tu accordes beaucoup de temps aux corrections je pense non ?

Anne et Stéphanie : Oui !

Stéphanie : Mais du coup avec l'ancienneté, tes préparations vont plus vite donc mon temps de préparation au début, dans mes premières années c'était vraiment énorme.

Justine : Tu écrivais tout ?

Stéphanie : Oui, voilà. Je passais plus de temps à préparer qu'à corriger. Le temps de corrections il n'est pas compressible.

Anne : Oui c'est ça.

Stéphanie : Mais le temps de préparation, ben on est plus efficaces parce qu'on sait comment gérer et on sait que si ça marche pas ben moi j'écris plus, je fais plus mes fiches de préparation, j'en fais plus du tout. Et mon cahier journal, vous on vous demandera sûrement de faire un truc super complet, moi je mets deux trois mots et je sais ce qu'il y a derrière.

Anne : Ah oui le cahier journal on y passe du temps.

Stéphanie : C'est grâce à l'expérience. Hein c'est ça.

Anne : Moi dans la préparation des cours, ça me paraissait aussi, même quand je me promenais le dimanche, moi je pensais toujours à mes élèves.

Stéphanie : Oui...oui...

Anne : Tu vois les feuilles d'automne fin tu vois ya plein de trucs comme ca. C'est continuellement dans ta tête je trouve.

Stéphanie : Oui quand tu vas au musée, quand tu vas au cinéma, tu te dis ah ben tiens ca !

Anne : Tout le temps, t'y penses.

Stéphanie : Là tu vois j'ai été au cinéma pendant les vacances avec Jules et je me disais ah ben ca je pourrais le faire, ca me donne une idée pour faire un truc en classe. Toujours, c'est super et en même temps t'arrives pas à décrocher en fait.

Anne : Tu te dis t'arrives pas à décrocher, ca c'est.. ouais exactement. Même dans des lieux, tu vois où c'est ta vie privée mais automatiquement tu tu fais le lien.

Soizic : En fait la place que ça prend c'est majeur dans votre vie.

Anne et Stéphanie : Ouais, ouais...

Anne : Ah oui oui et c'est bien que vous vous ayez, parce que j'avais pas vraiment, on est dedans quand on est dedans on n'est pas en train de se poser quinze questions et après, et c'est vrai que là en faisant un peu l'analyse de ce que vous poser comme question.

Stéphanie : J'avais jamais compté mon temps.

Justine et Anne : Ah oui...

Stéphanie : Quand j'ai vu toutes les heures, j'ai fait oh *****.

(rire)

Anne : Ah oui. Tu les as compté.

Stéphanie : Y'a mon mec qu'a dit "ah bah tu vois je t'avais dit que tu bossais trop" et moi j'ai dit "ah non mais moi je pense pas à ça".

Anne : Non mais c'est énorme.

Stéphanie : Fin je...parce que je...y'a des élèves qui sont un peu laissés de côté parce que j'ai pas le temps fin j'en peux plus quoi fin j'ai plus d'énergie fin...

Anne : On en peux plus ouais hein.

Stéphanie : Le soir quand t'as plus ta classe, que t'as corrigé, tu rebosses après et du coup...fin faudrait que je bosse encore plein d'heures pour faire des trucs encore mieux pour certains élèves...

Anne : Et ça, bah vous devinez d'où ça vient. Hein pourquoi ? C'est la polyvalence de faut faire tout, faut faire le français, les maths, la musique, l'histoire, la géo, les sciences...

Justine : Ca et puis...

Anne : Y'a tout ça et puis voilà le soutien...

Stéphanie : Plus les élèves en difficulté euh de l'inclusion, on parle de l'inclusion fin voilà.

Anne : L'inclusion c'est le soutien hein c'est ça ?

Stéphanie : Non maintenant c'est on intègre...

Justine : Les enfants en situation de handicap...

Stéphanie : Les enfants trisomiques fin les...tu vois la collègue à côté elle a une trisomie euh moi j'ai un allophone j'ai des enfants du voyage, y'en a un qui sait pas lire...il est en CM1 mais il a le niveau de fin de grande section fin tu vois donc euh...

Justine : Du coup faut trouver des outils adaptés tout le temps et...

Anne : Ouais ouais c'est ça.

Stéphanie : Faut tout le temps...

Soizic : Et ça c'est sans avoir des classes à double niveau...où là du coup aussi c'est compliqué.

Anne : Ah oui oui oui, les doubles niveaux c'est compliqué aussi...Et puis les corrections j'avais mis comme toi Stéphanie...préparations des cours, recherche de documents et puis l'élaboration aussi avec les autres enseignants on passe beaucoup de temps...ça je l'ai mis (référence à ses notes) l'élaboration...

Stéphanie : Par contre ce qui est mieux c'est que y'a un accès...parce que moi quand j'ai débuté y'avait pas internet alors vous ça vous semble pas possible mais...

(rire)

Stéphanie : Mais c'est un gain de...fin un gain de temps mais on peut s'y perdre aussi mais ça permet on part pas sans rien parce que maintenant...fin en tout cas pour vous quand vous allez débuté ça sera bien, vous pourrez trouver des choses.

Soizic : Oui c'est un puits d'informations.

Stéphanie : Parce que moi quand j'ai débuté euh fallait tout créer quoi fin soit on prenait dans les livres ou on créait tout quoi.

Justine : Ouais là on a de la chance c'est que y'a ça.

Stéphanie : Maintenant y'a des gens qui font des blogs hyper bien qui font...qui partagent des documents fin c'est c'est super quoi.

Justine : Et du coup vous arrivez à fin du coup toi t'utilises beaucoup euh donc le numérique et dans la classe tu l'utilises aussi ou pas ?

Stéphanie : Euh bah j'ai un TBI là donc euh c'est quand même hyper bien. Donc c'est un vidéo projecteur hein c'est pas un écran...

Soizic : Interactif.

Stéphanie : Bah c'est un VPI...vidéoprojecteur interactif quand même un peu parce que j'ai un stylet mais je peux pas écrire au weleda dessus du coup bah...

Justine : Ah oui ok.

Stéphanie : C'est moins bien mais c'est déjà ça quoi. Ca évite...bah on peut projeter plein de choses quoi c'est quand même super.

Justine : Du coup tu l'utilises pas mal ?

Stéphanie : Tous les jours ouais.

Justine : Ouais ? Ouais ok. Et tu utilises E-primo ?

Stéphanie : Oui.

Justine : Et ça ça prend beaucoup de temps aussi ou pas ?

Stéphanie : Bah par rapport au cahier du jour finalement...fin au cahier de liaison, plus de temps finalement.

Soizic : Ah ouais ?

Anne : Cahier de liaison entre qui et qui ?

Stéphanie : Entre la famille et l'école.

Soizic : Et t'as pas toujours E-primo du coup ?

Stéphanie : Là ça fait 4 ans.

Soizic : Ouais ok. Et ça prend plus de temps du coup ?

Stéphanie : Alors y'a des trucs bien parce que euh y'a des choses que...bah y'a le cahier de texte bah ça c'est super parce que bah le matin moi c'est projeté au tableau, il est rempli, c'est la forme du cahier de texte donc c'est parfait. Moi je rempli à la maison, les parents ils peuvent vérifier à la maison et...

Soizic : C'est un peu comme un agenda ?

Stéphanie : Ouais c'est ça et euh...

Anne : Les parents peuvent vérifier ?

Stéphanie : Bah ils ont accès.

Justine : Bah c'est comme euh ouais quand j'étais au collège et au lycée ouais c'est ça euh quoi.

Stéphanie : C'est ça. Après nous on a le cahier de liaison sur E-primo. Donc ça par contre les parents ils ont accès...nous on voyait le cahier de liaison, des mots des parents que sur le temps scolaire maintenant on voit le weekend, on le voit tout le temps.

Soizic : Ah oui ça c'est...

Justine : C'est une limite un peu.

Stéphanie : Ouais.

Anne : Ah ouais d'accord le cahier de liaison comme ça...

Stéphanie : Et puis par contre ce qu'est bien c'est que y'a des cahiers interactifs euh et du coup on peut mettre des choses qu'on a vu, des petites vidéos, des des...et ils peuvent refaire des petits exercices...ils peuvent regarder ça donc y'a des choses hyper bien. Vous avez déjà vu ?

Soizic et Justine : Ah oui oui on a déjà fait oui. Mais du coup ouais c'est que c'est, ça a quand même une limite, ça te prend du temps ?

Anne : L'invisible toujours.

Stéphanie : Oui, ça prend du temps, le cahier de texte, moi je trouve ça très pratique. Parce que j'écrivais, de tous façons, je copiais les leçons sur un traitement de textes donc là que je les copie là ou ailleurs pour ça c'est mieux. Puis j'ai pas besoin que les élèves copient et les parents peuvent voir.

Anne : Et tu n'as pas de remarques de parents ?

Stéphanie : Sur le...

Anne : Oui sur tous les documents que les parents maintenant voient.

Stéphanie : Ah si, y'en a qui aiment pas hein.

Soizic : Ah ouais ?

Stéphanie : Ils préféraient le cahier de texte papier.

Justine : Et du coup c'est un choix de ta part ou c'est l'école ?

Stéphanie : Non c'est l'école.

Justine : Vous fonctionnez vraiment avec e-primo.

Stéphanie : Oui.

Justine : Ah oui je sais que dans certaines écoles c'est pas du tout utilisé, ils fonctionnent pas du tout avec e-primo.

Stéphanie : Ouais, c'est un choix de l'école, fin on nous incite quand même, très fortement.

Justine : Ok.

Stéphanie : Il y a de plus en plus d'écoles.

Anne : On vous oblige même?

Stéphanie : Non.

Anne : Ah non, y'a encore des enseignants qui le font pas ?

Stéphanie : Ben dans l'école tout le monde utilise e-primo pour le cahier de liaison. Y'en a qui n'utilisent pas le cahier de texte, qui mettent pas le cahier multimédia.

Soizic : Ok et du coup avec le cahier de liaison les parents, ils peuvent envoyer des messages à n'importe quelle heure ?

Stéphanie : Non, euh euh oui, après voilà moi j'ai mis une notification mais après c'est pratique de savoir mais faut pas que je regarde parce que après...fin c'est compliqué de pas regarder.

Soizic : Oui moi l'enseignante qui m'accueillait au premier stage elle m'a dit ça aussi que des fois c'était un peu invasif quoi.

Stéphanie : Oui.

Soizic : Dès 6h tu reçois une notification, y'en a qui envoient des messages dès 5h du matin.

Justine : Ou même tard le soir... faut savoir s'en décrocher et ça doit pas être évident.

Stéphanie : Ben en fait ce qui est dommage, dans cet ENT là ils appellent ça, que on puissent pas fin la bloquer tu vois les parents qui puissent nous écrire quand ils

veulent c'est pas quelque chose qui pose soucis mais que nous on puissent bloquer ou envoyer des messages que sur le temps scolaire ça serait bien ça. Comme ce que je prépare...des fois ce que je prépare...il est tard bah ils voient à quelle heure j'envoie les documents aussi.

Soizic : Ah oui.

Stéphanie : Et des fois j'aimerais bien préparer le weekend et que ça apparaisse que le lundi matin tu vois.

Anne : Bah oui bien sûr.

Stéphanie : Et en fait ça on peut pas le faire en fait.

Anne : C'est comme une intrusion dans la vie privée un peu quand même hein ! C'est le cahier de liaison ça ?

Stéphanie : Cahier de liaison et cahier multimédia...

Anne : Mais ces cahiers...tout enseignant est obligé de passer par là ?

Stéphanie : Non bah ça dépend tu vois, y'a des cahiers de liaisons...fin tu vois c'est pratique hein y'a des choses très pratique parce qu'on voit qui...parce que tu vois moi je reçois l'information, on voit qui a lu, qui a vu et après je peux relancer pour ceux qui ont pas lu.

Anne : Ah oui c'est vachement de temps ça quand même hein. T'es obligé de consulter et de...le temps de l'enseignant invisible euh il m'a l'air de bien augmenter hein j'ai bien l'impression...après on travaillais plus avec des livres, des documents...moi j'allais au CRDP tous les mercredis hein maintenant je sais pas si ça existe toujours CRDP...centre régional de documents pédagogiques.

Soizic et Justine : Euh non je crois pas.

Stéphanie : C'est canopé maintenant.

Justine : Ah oui voilà c'est canopé maintenant.

Anne : Ah oui canopé, le réseau canopé...bah moi j'y allais tous les mercredis (CRDP) parce que là t'as des ressources, des documents.

Stéphanie : Oui maintenant c'est en ligne.

Anne : Bah oui c'est ça.

Justine : Oui c'est une chance hein. Et du coup quand vous travaillez euh pour préparer vos cours, pour corriger etc, vous travaillez plutôt ici ou chez vous ?

Stéphanie : Moi j'essaye de laisser le...fin de pas emmener les cahiers à la maison...j'essaye.

Justine : Ok.

Soizic : Les cahiers ?

Stéphanie : Les cahiers à corriger, les cahiers du jour en tout cas.

Justine : Ok et les préparations.

Stéphanie : Euh les préparations, je fais pas beaucoup ici. Non pas beaucoup...fin je fais les photocopies ici et ici c'est surtout les corrections...le midi c'est corrections ou faire des photocopies et euh après là aussi je suis venue pendant les vacances pour la classe transplantée donc avec une collègue on faisait les documents mais euh je fais plus à la maison ouais.

Justine : Ok et toi Anne ?

Anne : Oh bah pareil hein tu sais...moi j'emmenais même euh mes piles en général voilà. Je rentrais et j'emmenais mes piles.

Justine : Et pourquoi en fait vous travaillez à la maison et pas plutôt ici ?

Stéphanie : Moi là c'est depuis que j'ai Jules en fait parce que...fin j'ai des impératifs...

Soizic : Donc oui tu peux le garder et quand même travailler à côté.

Stéphanie : Bah en fait là...je...il est à côté de moi quand je fais mes corrections mais je...j'essaye de pas trop déborder non plus. Et puis bah le mardi soir bah il a trompette donc je suis obligée de l'emmener...c'est à 17h10 donc je cours. Et après hier soir je suis revenue après.

Justine : Ah oui ok d'accord.

Stéphanie : Des fois euh parfois je repars de la maison parce que j'ai pris...hier soir j'étais pas bien organisée donc je suis partie vite, j'avais laissé mes cahiers, j'avais pas eu le temps de tout bien ranger la classe donc je suis revenue après hier soir. C'est un avantage aussi de pouvoir gérer son temps comme on veut tu sais quand on a une vie de famille mais voilà. Après on ramène toujours du travail à la maison c'est ça qu'est compliqué.

Soizic : Oui ça reste un métier où t'as toujours des choses à faire.

Stéphanie : Ouais et on peut ne jamais s'arrêter.

Justine : Hmm. Mais euh du coup oui Anne, pourquoi toi tu travaillais plutôt à la maison ?

Anne : Parce que je trouvais un espace plus calme hein tu vois tu restais dans ta classe le soir euh bon les dames de service enfin euh circulaient des fois on avait des remarques hein.

Stéphanie : Et puis après à Louise Michel y'avait le périscolaire qui était dans les classes.

Anne : Oui le périscolaire qui était très bruyant donc et oui je...j'emportais mes cahiers. Comme moi je venais en voiture toi tu venais...

Stéphanie : Moi je venais en vélo...euh à pied...au début à pied, et après en vélo.

Anne : Oui c'est ça oui tandis que moi je venais en dernier je venais en vélo mais tu vois quand j'étais encore dans ma classe je venais en voiture donc euh je remportais tous mes cahiers et j'avais chez moi un lieu où y'avait pas de bruits ou je pouvais tu vois voilà c'est...ça c'est ça qu'est intéressant, c'est qu'on peut organiser son temps là par rapport à ça, on fait comme on veut. Après y'a des gens qui font tout en classe

et puis une fois arrivés...moi j'ai connu des collègues, une fois arrivées à la maison, elles font plus rien du tout parce que voilà c'est...ça dépend ça d'une personne à l'autre c'est peut-être un petit peu...Puis on reste le midi aussi, le midi c'était du travail aussi hein on avait deux heures, c'est toujours deux jours Stéphanie ?

Stéphanie : Hmm.

Anne : Le midi tu peux déjà corriger ton travail du matin fin tu vois voilà.

Soizic : Oui mais maintenant y'a les APC aussi non ?

Stéphanie : Ouais.

Anne : Ah bah oui ça les APC...bah y'avais déjà hein moi quand je suis partie y'avais les APC oui.

Stéphanie : Bah je sais pas depuis quand c'est...Sarkozy je crois que c'est lui qui avait mis ça en place.

Anne : Ah oui ça fait 7 ans...ça va faire 7 ans là que c'est en place hein fin est-ce que c'était...

Stéphanie : Plus non ?

Anne : Oui plus parce que moi je les ai vécu au moins deux ans au moins. Parce qu'après quand le poste de conseiller pédagogique a été fermé là j'avais repris une classe et du coup euh ouais c'était...faire ça le midi c'était... c'est dur hein, faut bien reconnaître que c'est dur hein. Je trouve que quand on nous rajoute des trucs comme ça (souffle).

Soizic : Est ce que du coup ça, ça vous arrive, ça vous arrivait de vous sentir déborder un peu ?

Stéphanie : Par le travail ?

Soizic : Oui.

Stéphanie : Ouais, fin on saturait.

Justine : Saturer ?

Stéphanie et Anne : Oui parce que...

Soizic : Y'a des moments ça va mieux, d'autres c'est pire ?

Anne : Oui puis si tu veux.

Stéphanie : Y'a des périodes de l'année où c'est plus compliqué.

Justine : Oui comme tu m'expliquais là avec le LSU (référence au cahier temps).

Stéphanie : Oui le livret scolaire.

Justine : Ca par exemple ça prend beaucoup de temps, tu te sens peut être débordée et du coup tu satures ?

Stéphanie : Bah là je saturais et puis on avait pleins pleins de choses à, fin voilà, des trucs à gérer à l'école, des réunions des trucs

Anne : Oui y'a tout ça autour hein.

Justine : Mmh, oui du coup quand c'est plus dense, ça forcément ça, c'est toujours plus compliqué à gérer ?

Anne : Oui mais c'est toujours dense tu vois parce qu'avec les APC le midi maintenant souvent, enfin les APC on les fait quand on veut.

Stéphanie : Midi et soir.

Anne : Oui midi et soir... Ton travail de correction il existe donc euh c'est vraiment des journées non stop hein c'est.

Soizic : Est ce que ça jouait, ça joue sur votre investissement ? Ou sur votre motivation ou vous arrivez quand même à continuer avec la même dynamique ?

Anne : La même dynamique oui, toujours aimer sséon métier.

Stéphanie : Toi t'as toujours aimé ton métier !

Anne : Ben toi aussi Stéphanie !

Stéphanie : J'aime mon métier mais euh...

Anne : Tu commences un peu à...

Stéphanie : Ouais à saturer.

Anne : Ben moi j'ai eu la chance de pas le faire pareil parce que ce poste de conseiller musique quand même euh c'était une sacrée ouverture.

Justine : Un échappatoire.

Anne : Oui pendant...

Stéphanie : 20 ans ?

Anne : Pendant à peine 20 ans oui. Jt'assure que c'est, c'est quand même bien plus léger hein. T'as plus de classe, en fait t'as plus de classe. Pendant un certain temps je n'avais plus du tout de classe.

Justine : Ah oui?

Anne : Ah ben oui parce que quand t'es conseiller pédagogique t'arrives euh tu viens tu vois bien. T'es pas l'inspecteur mais bon.

Stéphanie : Tu vas dans les écoles faire de la musique, c'était chouette, c'était hyper bien.

Justine : C'était trop bien !

Anne : Alors maintenant ils font plus du tout ça quand je les vois ceux de maintenant.

Justine : Cette école c'est incroyable ! Non mais vraiment c'était incroyable pour ça, la musique, j'adorais (rire).

Anne : Toi qui a eu une formation CHAM.

Stéphanie : Tu as eu ça ? (regarde soizic)

Soizic : Non, mais mon école était quand même bien ! J'ai un bon souvenir.

Anne : Toi qui a une bonne formation musicale Justine, tu verras dans, pas déjà maintenant t'es trop jeune à 20 ans non mais à 40 ans tu auras peut être cette opportunité.

Justine : Ben j'espère.

Anne : Hein, tu sais que cette année elle risque, je sais pas ce que ça va donner parce qu'ils recrutent personne à la place de Mme... qui s'en va.

Stéphanie : C'est vrai ?

Anne : Non ils ne recrutent pas, ouais ouais, elle m'a téléphoné, elle était en larmes mais pas loin, elle est toute seule euh Mme...va être toute seule. Alors je sais pas ça tombera peut être à l'eau hein, mais bon ! Ça tombera pas complètement je crois pas et faudra des gens comme toi, qui prendront la relève hein. C'est important hein de véhiculer la musique enfin de partager et tout.

Justine : Bah déjà là le projet avec les spectacles de fin d'années j'ai vu qu'à l'école où je suis ils font aussi un spectacle de fin d'année avec le conservatoire, franchement c'est trop bien ! Ils se disent ohlala on va jouer devant 1000 personnes.

Anne : Ah ben un des gars du conservatoire m'a pas tout dit alors parce que je suis allée à l'heure musicale du jeudi là dernièrement et j'ai rencontré Mr K, que tu dois connaître, et y'a l'autre qui est sympa aussi mais je sais plus son prénom. Et il vient vers moi et il me dit "oh quand même hein, on n'a plus ce qu'on avait sur les scènes en fin d'année" c'est vrai qu'avec nos grands machins on arrivait puis on faisait des beaux spectacles !

Justine : Ouais, ben là ya un intervenant du conservatoire par contre.

Stéphanie : T'as son prénom ?

Justine : Non.

Stéphanie : Ils sont pas mal quand même.

Justine : Oh oui.

Anne : Ils en ont recruté d'autres.

Stéphanie : Toi tu avais eu qui ? Mr. T?

Justine : Oui (rires) en CP.

Stéphanie : Il est à l'école de musique.

Justine : Puis après c'était toi Anne, qui nous faisait tout le temps nos trucs de chants, de musiques, et toi (montre Stéphanie), vous deux.

Anne : Ben nous c'était sympa ce qu'on faisait en fin d'année hein Stéphanie, on s'éclatait à faire ça.

Stéphanie : Ben oui c'était super.

Justine : Oh le spectacle sur l'esclavage.

Stéphanie : C'était de supers projets.

Anne : C'était vraiment motivant de faire des trucs comme ça.

Stéphanie : Moi je vois l'heure qui tourne.

Justine : Oui c'est ce que je suis en train de regarder.

Anne : Alors qu'est ce qu'on pourrait dire autrement sur le travail invisible ?

Justine : Nous on se demandait aussi par rapport à l'alliance entre la vie professionnelle et la vie familiale ? Est ce que c'est difficile avec ce métier ou?

Anne : (rires) Tu vois j'ai mis ici (nous montre sa feuille), au détriment de la famille.

Justine : Ah !

Anne : Ben oui, le temps personnel...

Justine : Ca veut tout dire.

Anne : Oui oui.

Stéphanie : Ben ça dépend des moments, ouais là comme avant les vacances où fallait faire les livrets pendant 15 jours j'ai...

(Anne rooh)

Anne : Ben voilà c'était au détriment de ta famille.

Stéphanie : Ouais ! Ben j'ai rien fait fin je pouvais rien faire.

Anne : T'as des temps oui peut être euh...

Stéphanie : Ouais, ouais.

Justine : Ok c'est pas les euh...

Anne : Ouais mais euh moi je me dis toujours que quand même pour faire classe il faut imaginer il faut réfléchir, faut construire parce que tu vois quand tu fais un projet de classe comme tu fais (regarde Stéphanie) il faut faire un tas, fin un tas de démarche à faire pour boucler ton projet et tout. C'est beaucoup de temps hein, moi j'ai dit beaucoup beaucoup de temps de préparation; J'suis d'accord pour les corrections mais je trouve que la préparation d'un projet tu vois, un projet ponctuel dans une année mais quand même des projets tu vois tu pars en classe transplantée c'est sacrément et puis ta classe faut toujours euh...

Stéphanie : Ben après moi c'est, moi je trouve ça plus plaisant que les corrections.

Anne : Oui alors après oui.

Stéphanie : Les corrections c'est utile parce que tu vois où en sont les élèves et tout ça quoi.

Anne : Oui, ah non les corrections c'est rébarbatif.

Stéphanie : Mais la préparation c'est quand même plaisant.

Anne : Ah ben voilà.

Stéphanie : C'est ce qui est sympa dans le métier c'est pour ça que moi je...

Soizic : Et pour les préparations est ce que vous vous allez souvent relire les programmes ? Ou est ce que vous trouvez ça important de se mettre à jour parce que ça change souvent ?

Stéphanie : Ouais.

Soizic : Vous le faites souvent ?

Stéphanie : Non (rires nerveux).

Justine : Non mais d'accord mais y'a pas de soucis.

Stéphanie : Non mais le BO, le BO là j'ai lu, là on a lu pour faire le projet de classe transplantée mais sinon non, je le lis en diagonale maintenant.

Justine : Mmh d'accord ok.

Stéphanie : Au début de carrière je les lisais bien puis après...

Anne : Moi c'était pareil je les lisais pas.

Soizic : Et pour l'actualité éducative, vous vous mettez souvent à jour ? Je sais qu'il y a plein de plateformes maintenant.

Justine : Des livres, des podcasts,...

Anne : C'est quoi les ?

Soizic : L'actualité éducative, un peu sur tout.

Justine : Est ce que je sais pas, sur les cahiers pédagogiques ? Y'a quoi y'a avec l'écoute des podcasts ? Est ce que vous vous informez euh quotidiennement sur l'actualité ?

Soizic : De l'éducation.

Stéphanie : Ouais ben moi j'ai lu un livre sur la pédagogie.

Justine : Ok.

Stéphanie : Sur les euh sur le bien être à l'école parce que je trouve que c'est ce qu'il nous manque même pour aborder le truc. C'est ce qu'on a besoin, fin moi c'est ce que j'ai besoin.

Soizic : Ça complète un peu.

Stéphanie : Les compétences psychosociales.

Anne : C'était intéressant ce qu'on avait fait avec Mr X et l'intervenant là.

Stéphanie : Ouais, c'était hyper bien !

Anne : Sur un peu tu vois euh...

Stéphanie : Sur ça les compétences psychosociales.

Anne : Oui c'est ça les compétences psychosociales.

Stéphanie : Et depuis, j'utilise ses petits jeux qu'elle nous avait fait découvrir.

Anne : Ah oui, ah oui d'accord, ah oui oui ça c'était...

Soizic : Du coup ça c'est ce qu'on trouve pas forcément en formation !

Stéphanie : Ouais, et je trouve c'est ce qui manque et c'est primordial en fait pour être bien.

Justine : Et du coup donc vous vous informez quand même de temps en temps sur des sujets qui vous semblent importants ?

Stéphanie : Et ben du coup ce que j'ai fait cette année, j'ai fait une formation syndicale sur le bien être à l'école.

Justine : Ok.

Anne : Ah oui !

Stéphanie : C'est ce que je trouvais que j'avais besoin et que l'éducation nationale ne nous donnait pas donc les syndicats qui ont fait ça.

Soizic et Justine : D'accord !

Anne : T'as eu ça donc Stéphanie ?

Stéphanie : Je me suis inscrite, j'ai fait ça une journée, c'est mieux que rien mais c'est super !

Anne : Ah oui c'est déjà mieux que rien ! Et ça t'a donné des...

Stéphanie : Ben ça m'a renforcé un peu !

Anne : Ca t'as reboosté.

Stéphanie : Oui voilà.

Anne : Oui parce que tu vois l'école c'est aussi fermé quand tu es dans une école alors t'as plein, fin t'as des relations avec les parents bon ben c'est un partenaire hein c'est pas, c'est pas... T'as des relations avec les collègues mais ça manque parfois hein de justement de gens autres que. Ça c'est drôlement bien d'avoir fait ça.

Stéphanie : Oui et puis parfois il faut relever la tête du guidon. Parfois on est tête baissée de loin et après on est un peu pris par le temps et après on se dit oh et j'ai pas eu le temps et des fois il faut se dire là il faut juste arrêter là, respire, puis voit autre chose...

Anne : Parce que moi je notais quand, Stéphanie, dans les relations entre enseignants et nous y'a quand même...

Stéphanie : Je suis désolée, il me reste vraiment deux minutes.

Anne : 2 minutes ?

Stéphanie : Oui, et vous avez encore pleins de questions ?

Soizic et Justine : Non, ça va aller, on a répondu à la majorité.

Anne : Dites-nous vos questions.

Justine : Ok peut être une dernière question qui nous semble essentielle ? Faut qu'on choisisse (rires).

Anne : A la limite si ça vous intéresse je peux vous laisser mon brouillon y'a rien de...

Soizic et Justine : Ah ben carrément, ça a l'air complet.

Anne : Non non, j'ai, si tu veux après j'ai mis des numéros qui sont pas forcément, fin j'ai mis deux fois le 2 parce que j'ai pas eu le temps de faire un plan mieux que ça.

Justine : Non mais t'inquiètes vraiment, c'est gentil merci Anne.

Anne : Tu vois j'ai mis par exemple quand je fais quelque chose je pense toujours à mon métier, c'est vrai, la promenade dans la nature tu vois ya pleins de trucs comme ça bon après c'est ce qu'on s'est dit y'a rien de...

Justine : Et une dernière question, ça serait plutôt sur les réunions, est-ce que vous en faites beaucoup ?

Anne : Ah ben là.

Justine : Est-ce qu'elles sont fréquentes ? Et fin...

Soizic : Ouais donc tout ce qui va être avec la communauté éducative que ce soit avec les parents ou même le RASED j'imagine...

Anne : Ouais, ouais, tu vois j'avais mis tout ça.

Stéphanie : Ben t'as le conseil d'école qui est 3 fois par an ça c'est un temps obligé. Après nous on a les conseils des maîtres, c'est aussi un temps obligé, on fait régulièrement, une par mois, je sais plus exactement combien d'heures je sais plus. Après euh les réunions avec les parents c'est pas imposé mais c'est recommandé de rencontrer les parents une fois par an.

Soizic : C'est même deux fois je crois ?

Stéphanie : En théorie. Après, avec les évaluations, ils nous disent de les rencontrer, à chaque fois. Mais là je les ai rencontré en janvier.

Anne : Puis j'ai ajouté aussi toutes les rencontres avec les professionnels, l'orthophoniste, des gamins qui vont chez l'orthophoniste, tu vois ça c'est important aussi.

Soizic : Y'a des contacts ? Parce que ma soeur elle est orthophoniste et elle m'a toujours dit que souvent y'avait pas de contacts entre les parents euh entre les profs et les orthophonistes.

Stéphanie : Et ben on demande si l'orthophoniste veut bien nous on accepte. Fin moi je demande.

Soizic : Souvent c'est le parent qui est un peu intermédiaire...

Stéphanie : Ben si le parent est ok et moi je préfère toujours appeler, ouais !

Anne : On n'a pas parlé des réunions de parents aussi, on a des réunions de parents, on a des rendez vous de parents donc des rencontres avec les parents. C'est du temps tout ça. Ah oui, y'a aussi les relations avec la mairie mais ça touche davantage les directeurs que les enseignants ça mais quand même. Et puis, oui oui tout ce qu'on fait pour s'informer suffisamment quand t'emmène tes élèves voir le château ben tu y vas un peu avant ou fin tu te renseignes un peu avant.

Stéphanie : Oui t'as des formations de présentations !

Anne : Oui t'as tout ça, hein tu vois !

Soizic : Parce que nous au final on a vu , parce qu'on a regardé un peu ce ...

Anne : Vous voulez que je vous laisse mes brouillons ?

Justine : Ben si tu veux bien oui.

Anne : Mais vous y prenez ce que vous voulez, fin tu vois ça c'est comme ça, c'est brouillon.

Justine : T'inquiètes.

Anne : Vous relirez, tu m'appelleras justine si y'a un truc ou deux. J'avais noté hein, parce que je me suis dit faut que je m'y mette, mais c'était un plaisir en même temps !

Fin entretien 16h03

4ÈME DE COUVERTURE

5 mots clés : travail invisible - professeur des écoles - charge - satisfaction professionnelle - multiplicité des tâches

Résumé en Français :

Ce mémoire sur le travail invisible des professeurs des écoles examine en profondeur cette dimension souvent méconnue du métier d'enseignant. Il explore tout d'abord la nature du travail invisible, qui englobe les tâches non visibles ou reconnues officiellement, telles que la préparation des cours ou l'évaluation des travaux des élèves. Ce travail révèle également une diversité de profils parmi les enseignants, caractérisés par des différences d'expérience, de missions et de responsabilités familiales. Enfin, il s'agit d'une enquête qui aborde les conséquences du travail invisible sur les enseignants (déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, stress, dévalorisation professionnelle, démotivation).

Résumé en Anglais :

This dissertation on the invisible work of teachers in schools examines in depth this often unknown dimension of the profession of teacher. It first explores the nature of invisible work, which includes tasks that are not visible or officially recognized, such as preparing courses or evaluating students' work. This work also reveals a diversity of profiles among teachers, characterized by differences in experience, missions and family responsibilities. Finally, it is a survey which deals with the consequences of invisible work on teachers (imbalance between professional and personal life, stress, professional devaluation, demotivation).