

Conférence de presse du 8 mai 2019

Enquête sur le temps de travail des enseignant·e·s en Suisse romande (ETT'19)

Introduction

En collaboration avec la faîtière alémanique des enseignant·e·s LCH, les heures de travail des enseignant·e·s de Suisse romande, dans sa globalité* sont analysées pour la première fois à l'occasion de cette enquête sur la durée du travail 2019 du Syndicat des Enseignants Romands (SER). Pour la première fois, parallèlement à l'enquête menée en Suisse alémanique, des données différenciées sur les heures de travail, les conditions d'emploi des enseignant·e·s et les moments de stress sont disponibles pour les deux régions linguistiques.

L'enquête a été menée de février 2018 à février 2019 sur 52 semaines pour tenir compte des fluctuations saisonnières des heures de travail. 2'702 enseignant·e·s y ont participé, soit un taux de participation de 27,2 %.

Illustration 1 - Nombre d'enseignant·e·s par degré d'enseignement (réponses multiples)

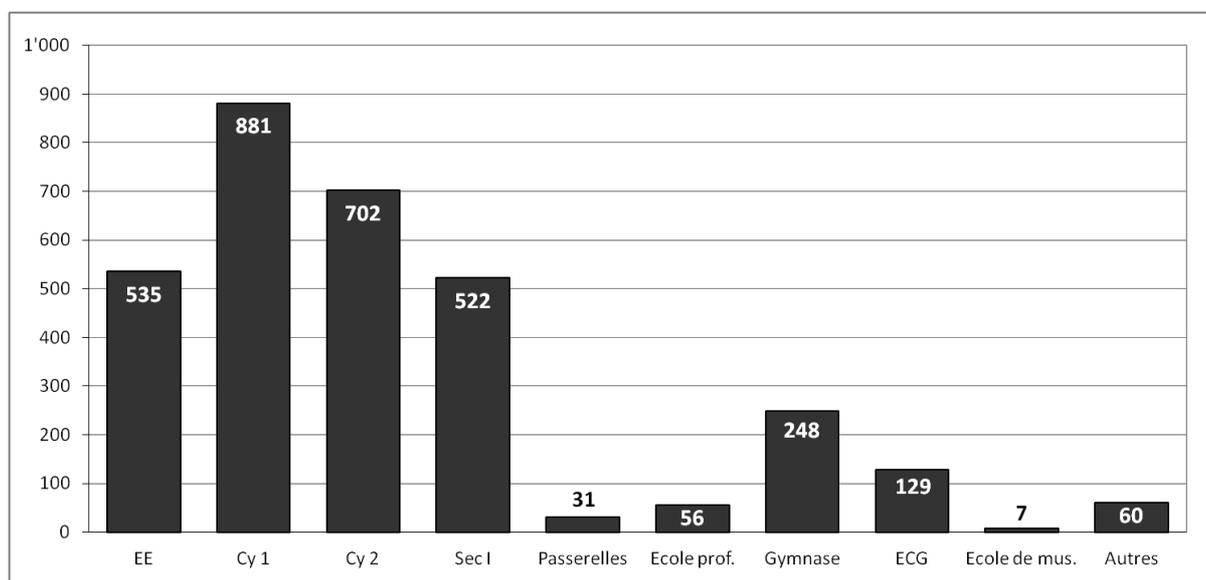
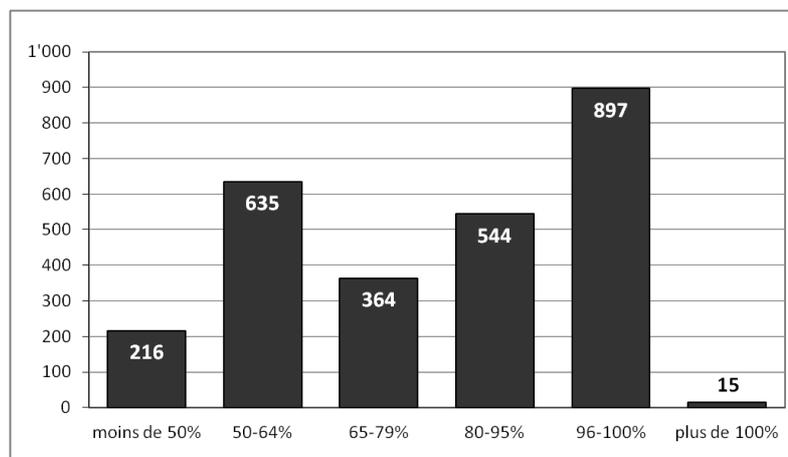


Illustration 2 - Nombre d'enseignant·e·s selon les taux d'activité (en %)



*Les résultats par canton, du fait de faible taux de réponse pour les différents cycles, ne peuvent faire l'objet d'une analyse séparée.

Représentativité

Au cours de l'année scolaire 2016/17, 30'038 enseignant·e·s (y compris les enseignant·e·s spécialisé·e·s) étaient engagé·e·s en Romandie, de l'école enfantine au deuxième cycle du secondaire, totalisant environ 21'559 équivalents plein temps et un taux d'activité moyen de 72%. L'échantillon d'enseignant·e·s représente 9,0 % de tous les enseignant·e·s (y compris les spécialisé·e·s) et 9,7% des équivalents plein temps.

Dans l'échantillon, les enseignant·e·s (y compris les spécialisé·e·s), avec une charge de travail plus importante, sont davantage représenté·e·s. Ceci est probablement dû au fait que les enseignant·e·s qui s'investissent plus souvent au sein d'une association d'enseignant·e·s, ont un niveau d'emploi plus élevé. Le taux d'activité moyen est de 77,6%. De plus, les femmes de l'échantillon sont surreprésentées dans la population enseignante. Cela peut être dû, dans une certaine mesure, au fait que le niveau primaire - où la proportion de femmes est la plus élevée - est surreprésenté dans l'échantillon. À souligner le faible degré de représentation de seulement 1,1% pour les enseignant·e·s des écoles professionnelles.

Tableau 1 - Représentativité de l'échantillon (enseignant·e·s ordinaires et spécialisé·e·s)

		Population OFS 2016/17	ETT'19 (Participants)	Part représentée %	Remarques
total	Enseignant·e·s	30'038	2'702	9.0	
	EPT	21'559	2'095	9.7	
Taux d'act.	<50%	5'815	213	3.7	Evtl. sous-repr. dans les assoc.
	50-89%	14'382	1'408	9.8	
	>89%	9'811	1'050	10.7	Evtl. sur-repr. dans les assoc.
Sexe	Femmes	20'280	2'115	10.4	
	Hommes	9'758	554	5.7	
Degré	EE	6'715	535	8.0	
	EP	12'916	1'344	10.4	
	Sec I	8'075	522	6.5	
	EPro	5'320	56	1.1	Evtl. sous-repr. dans les assoc.
	Sec II	3'791	329	8.7	
Âge	<30	3'442	219	6.4	
	30-49	16'626	1'568	9.4	
	50+	9'940	941	9.5	

Temps de travail annuel

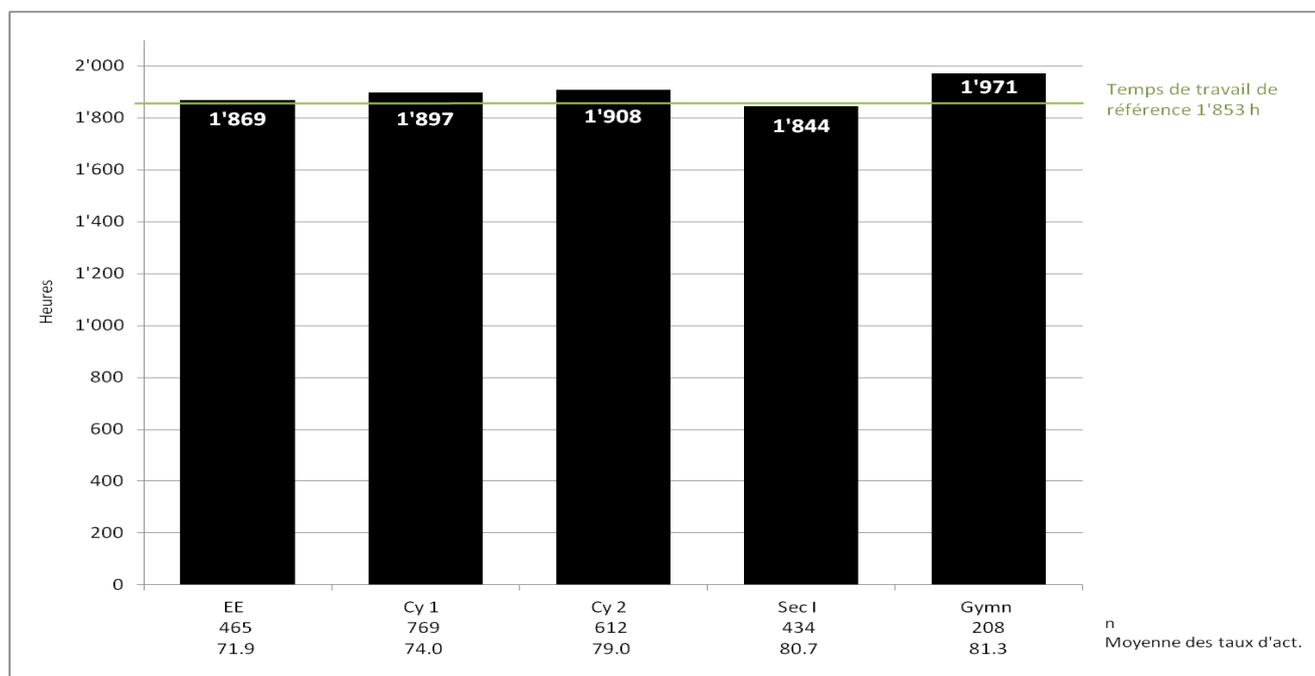
La durée annuelle moyenne du travail des enseignant·e·s en Romandie - indépendamment du taux d'activité - est légèrement supérieure aux normes cantonales.

Le temps de travail pour un équivalent plein temps correspond, à travers les ordres d'enseignement (du primaire au secondaire II), à 1'892 heures par rapport à la durée de travail de référence de 1'853 heures (moyenne des cantons romands). Ainsi, en moyenne, les enseignant·e·s francophones effectuent 2% d'heures supplémentaires. La moyenne des semaines sans exercice professionnel des enseignant·e·s à temps plein interrogé·e·s dans l'ETT'19 est de 5,8 semaines, ce qui correspond aux normes légales (vacances et jours fériés).

Tableau 2 - Temps de travail de référence cantonaux
Source: Compilation des ouvrages de référence cantonaux par le SER

	Temps de travail de référence
BE	1'930
FR	1'900
GE	1'800
JU	1'812
NE	1'845
VD	1'860
VS	1'861
Moyenne	1'858
Moyenne pondérée d'après le nombre des enseignant·e·s participant·e·s	1'853

Illustration 3 - Temps de travail annuel pour un équivalent temps plein par ordre d'enseignement



Commentaires page suivante

Le temps de travail annuel pour un équivalent temps plein (TTA-EPT) est la référence par rapport à laquelle le temps de travail des enseignant·e·s ayant différents taux d'activité peut être mesuré. Il représente la somme des heures travaillées par les enseignant·e·s, divisée par le nombre d'équivalents plein temps que les enseignant·e·s effectuent ensemble.

Tous ordres d'enseignement confondus (EP-Sec II), le TTA-EPT dure 1'892 heures. C'est 39 heures de plus que le temps de travail de référence de 1'853 heures. Comme le montre l'illustration 3, les valeurs TTA-EPT des différents ordres d'enseignement se situent à un degré similaire. Seul le niveau gymnase se distingue clairement avec un TTA-EPT de 1'971 heures. Le TTA-EPT est également légèrement plus bas au niveau secondaire I qu'au primaire. Des évaluations supplémentaires par niveau ne sont pas possibles en raison du petit nombre de cas.

Temps de travail hebdomadaire

Enseignant·e·s à plein temps (96-100%)

Une charge de travail à plein temps est définie par un taux d'activité de 96 à 100%. Les heures de travail hebdomadaires sont différenciées selon trois types :

- Temps de travail durant une semaine scolaire normale : selon les cantons, 32 à 36 semaines de ce type sont consacrées à la période d'école.
- Temps de travail durant une semaine scolaire avec des jours fériés : pour les heures de travail hebdomadaires, nous avons pris en compte les semaines scolaires à un, deux ou trois jours fériés nationaux, cantonaux ou locaux. Selon le canton, le nombre de ces semaines varie entre 3 et 7 au cours de la période.
- Temps de travail durant une semaine sans enseignement : vacances scolaires, indépendamment du fait que les enseignant·e·s soient tenus à une formation continue ou à une présence obligatoire à l'école.

La durée moyenne de travail des enseignant·e·s à plein temps varie de 42,7 heures pendant les semaines scolaires normales (EP-Sec II) à 36,7 heures pendant celles qui ont des jours fériés et à 9,2 heures les semaines sans enseignement ou de vacances (voir tableau 3). La moyenne de 13 semaines sans leçons est divisée en 5,8 semaines de vacances pures et 7,2 semaines avec une moyenne de 16,6 heures de travail, au cours desquelles une partie des heures supplémentaires des semaines de cours est compensée. Les valeurs médianes sont légèrement inférieures à la moyenne : 42,3 heures en semaine normale, 34,4 heures en semaine scolaire avec jours de repos et 12,9 heures dans les semaines sans enseignement mais avec activité professionnelle.

Tableau 3 - Moyenne(M) d'heures de travail hebdomadaires par type de semaine et niveau (PT)¹

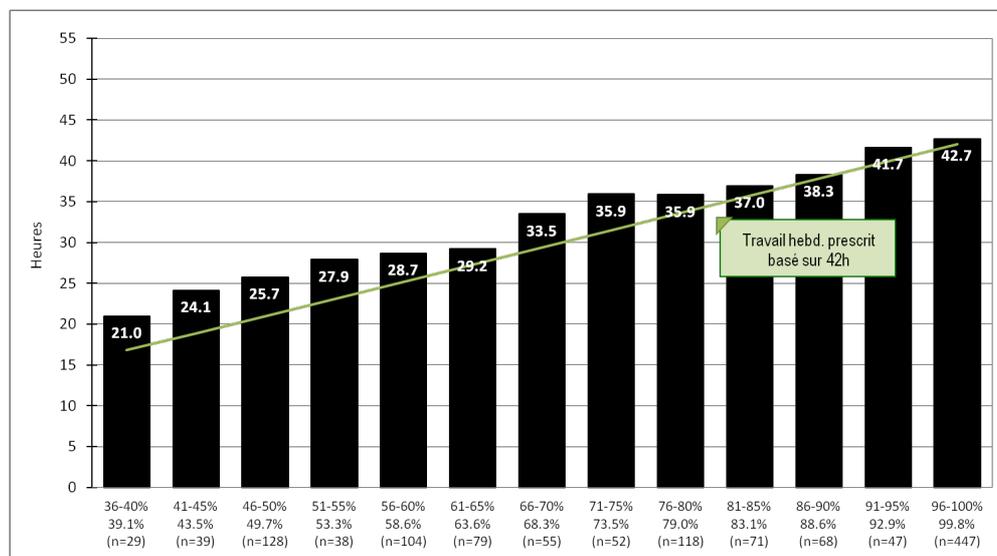
		EE	EP1	EP2	Sec I	Sec II gym	E Pro	Sec II EP
Semaine scolaire normale	M	43.7	43.2	44.9	40.0	42.8	41.9	42.7
	n	76	150	148	108	55	19	447
Semaine scolaire av. congés	M	34.8	35.7	32.8	36.4	41.2	45.5	36.2
	n	14	35	25	17	9	1	80
Semaine sans enseignement	M	13.0	17.1	16.4	17.0	15.7	11.2	16.6
	n	22	42	50	43	25	5	151

¹ Les résultats basés sur des nombres de cas inférieurs à 20 sont indiqués en gris.

Temps de travail hebdomadaire selon le taux d'activité

Avec l'augmentation du taux d'activité, le nombre d'heures de travail hebdomadaire (semaine d'enseignement) augmente comme prévu (Illustration 4). Quel que soit le taux d'activité, le nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine scolaire est supérieur à celui du travail prescrit figuré par une semaine de 42 heures (ligne verte). Relativement parlant, c'est-à-dire rapporté au temps de travail prescrit, le nombre d'heures supplémentaires est d'autant plus élevé que le taux d'activité est réduit. Lorsqu'il est de 95 à 100%, le temps supplémentaire est de 2%, et augmente régulièrement jusqu'à environ 30% pour un taux de 40% (+/- 5%).

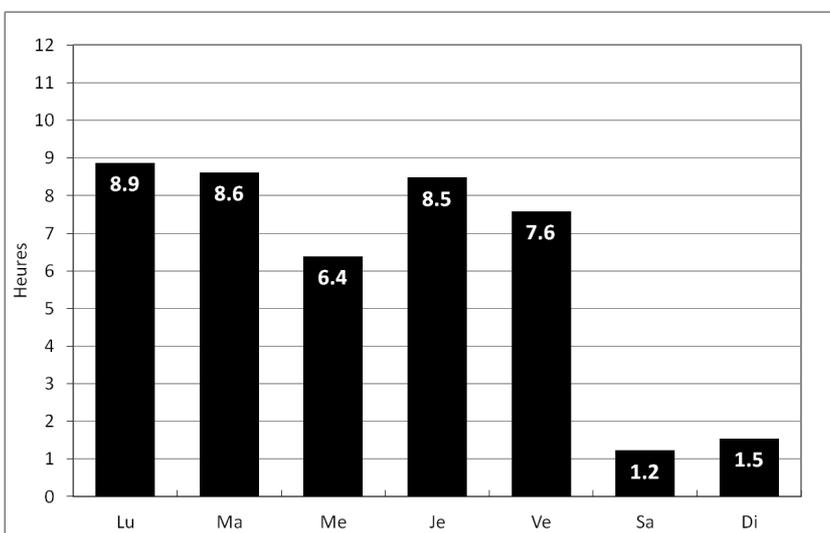
Illustration 4 - Heures de travail dans les semaines d'enseignement normales selon le taux d'activité (EP-Sec I)



Répartition du temps de travail hebdomadaire

Les enseignant·e·s ne répartissent pas leurs 42,7 heures de travail de manière égale dans la semaine. Les quatre jours de classe pleine, les enseignant·e·s travaillent en moyenne 8,4 heures ; le mercredi (jour de la semaine avec un après-midi sans enseignement) : 6,4 heures. Nombre d'enseignant·e·s utilisent également le week-end sans enseignement pour des activités professionnelles (environ 3 heures).

Illustration 5 - Heures de travail dans les semaines d'enseignement normales par jour de la semaine (PT, EP - Sec I)



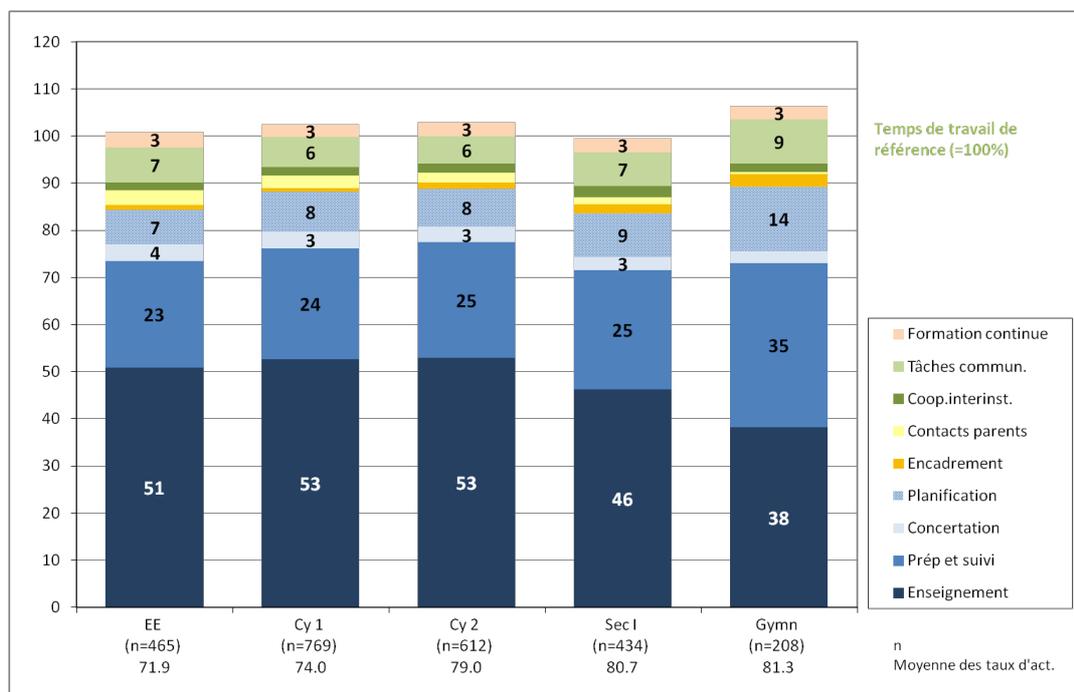
Répartition du temps de travail par secteur d'activité

Temps de travail annuel par type d'activité pour un équivalent plein temps

Les heures de travail annuelles ont été rapportées pour un équivalent plein temps.

- C'est au niveau du gymnase que le plus de temps est investi par heure de cours, suivi par le niveau secondaire I.
- L'école secondaire I se caractérise par des horaires de travail inférieurs à ceux des autres niveaux de l'école obligatoire. Cela est dû au fait que le nombre d'heures d'enseignement a été considérablement réduit (26,2 heures par rapport à 29,8 heures au primaire rapportées à un 100%). Le nombre le plus faible de cours, avec une moyenne de 22,8 leçons, explique également que moins d'heures de cours sont nécessaires pour enseigner au secondaire II académique.
- Les séances avec les parents prennent d'autant plus de temps qu'on se trouve dans les petits degrés. En revanche, l'encadrement des élèves augmente avec les degrés.
- Selon l'ordre d'enseignement, des temps différents sont requis pour les tâches conjointes et administratives. Faibles à l'école primaire, ils sont conséquents au lycée.
- Les investissements en temps pour la formation continue sont approximativement les mêmes dans tous les ordres d'enseignement.

Illustration 6 - TTA-EPT par rapport au temps de travail de référence par type d'activité et niveau en %

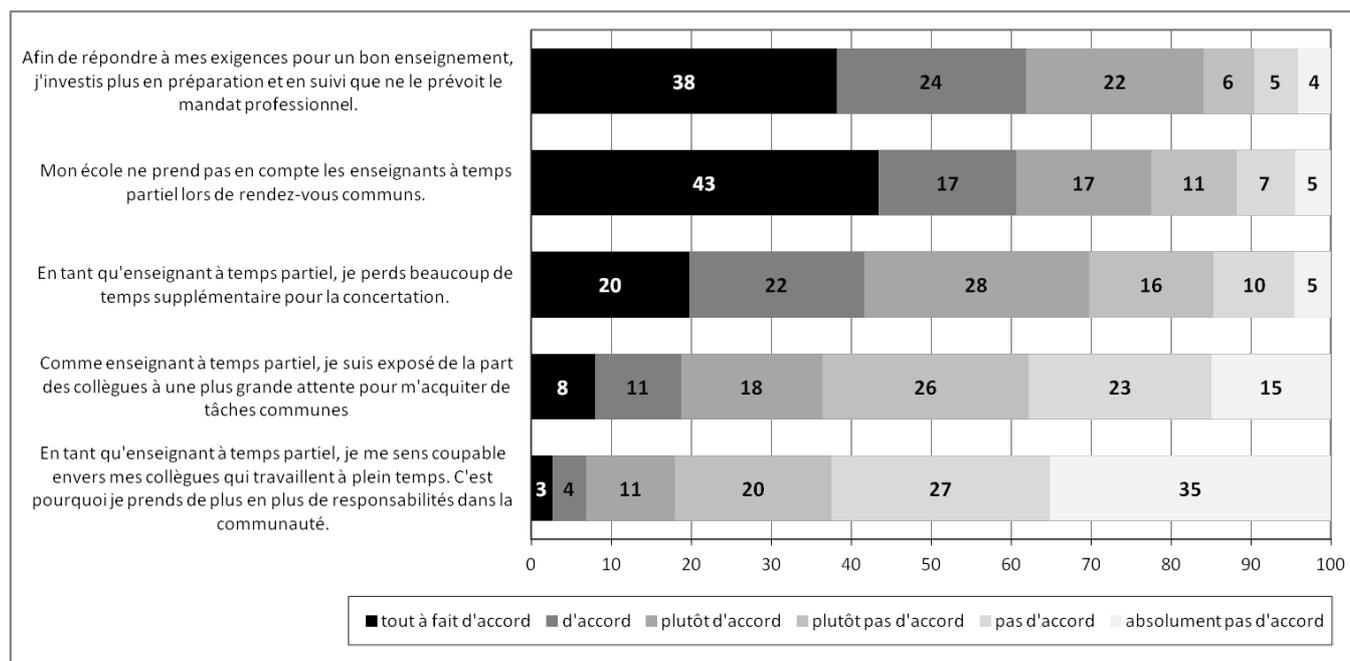


Raisons des heures supplémentaires

L'illustration 6 (ci-dessus) montre qu'un certain nombre d'heures supplémentaires sont effectuées. Interrogé-e-s sur les raisons du nombre excessif de leurs heures de travail, 62% des enseignant-e-s à temps partiel déclarent investir davantage dans la préparation et le suivi de l'enseignement que ce dont leur

poste a besoin, pour respecter leurs propres normes de qualité de l'enseignement (Illustration 7). 61% attribuent le nombre disproportionné d'heures supplémentaires aux rencontres communes. 42% déclarent également que le travail à temps partiel nécessite davantage de collaboration. En revanche, peu d'enseignant·e·s à temps partiel (<20%) ressentent une pression accrue pour assumer des tâches courantes.

Illustration 7- Raisons du nombre excessif d'heures de travail dans un emploi à temps partiel (n = 1'610)



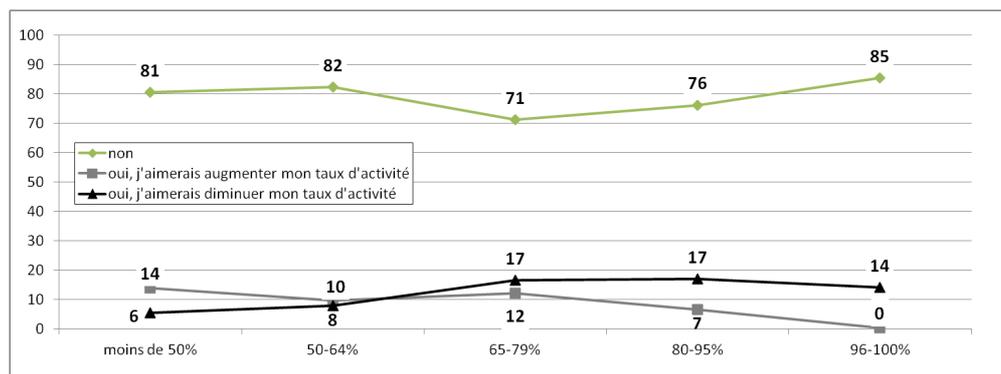
Satisfaction au travail et sources de surcharge ou d'allègement

Satisfaction au travail et désir de changement du taux d'activité

Les deux tiers des enseignant·e·s (66%) se disent satisfait·e·s ou très satisfait·e·s. 5,5% sont fondamentalement insatisfait·e·s de leur situation professionnelle. Les enseignant·e·s à temps plein ont tendance à être plus heureux·euses (69% dont 16% très satisfait·e·s) que les enseignant·e·s à temps partiel (65% dont 11% très satisfait·e·s).

En ce qui concerne le taux d'activité, le degré de satisfaction est élevé. 80% ne veulent pas changer leur taux d'activité. C'est le cas surtout pour les enseignant·e·s à plein temps (Illustration 8). Au total, 13% souhaitent une réduction de leur taux d'activité et 7% une augmentation. Plus le taux d'activité est élevé (respectivement faible), plus le désir de réduction du taux d'activité est grand (respectivement d'augmentation). Il existe également un lien entre la satisfaction au travail et le désir de modifier le taux d'activité, en particulier pour une réduction. Les enseignant·e·s insatisfait·e·s sont trois fois plus nombreux·euses à souhaiter une réduction que leurs collègues satisfait·e·s (32% contre 9%), tandis que le désir d'augmentation est à peu près le même (9% contre 7%).

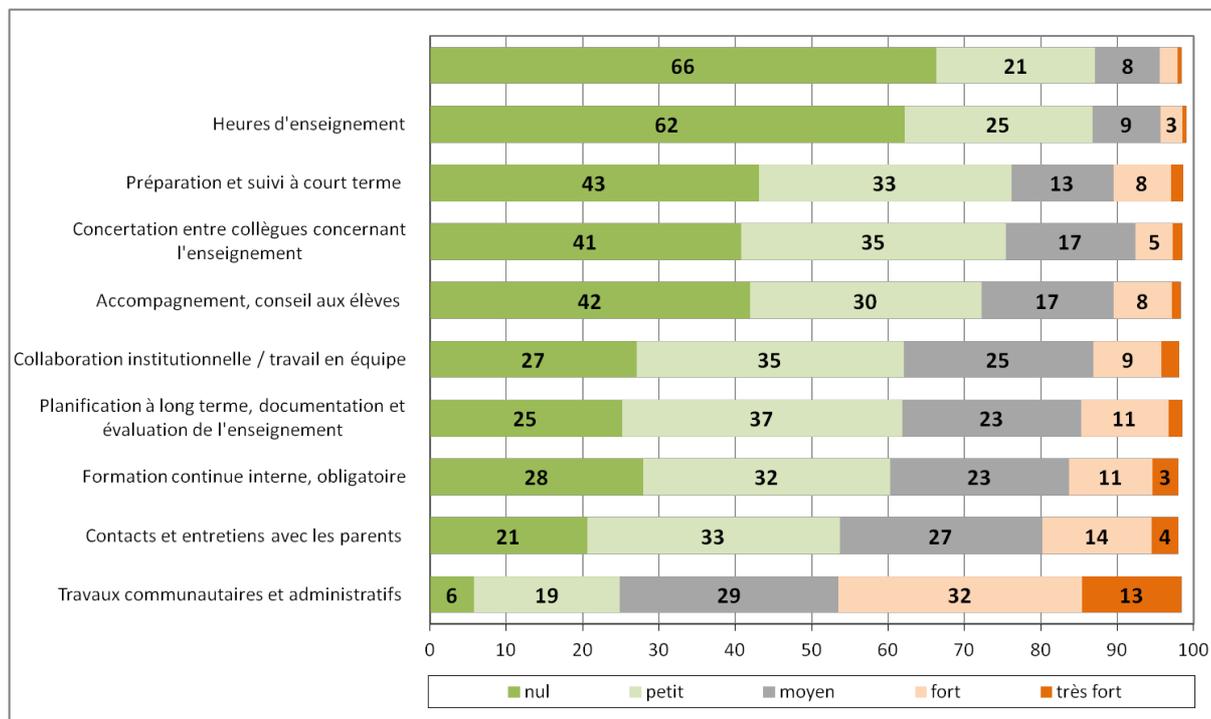
Illustration 8 - Désir de changer le taux d'activité en fonction du taux d'emploi, part en % (n = 2'656)



Stress subjectif à travers les différents types d'activité

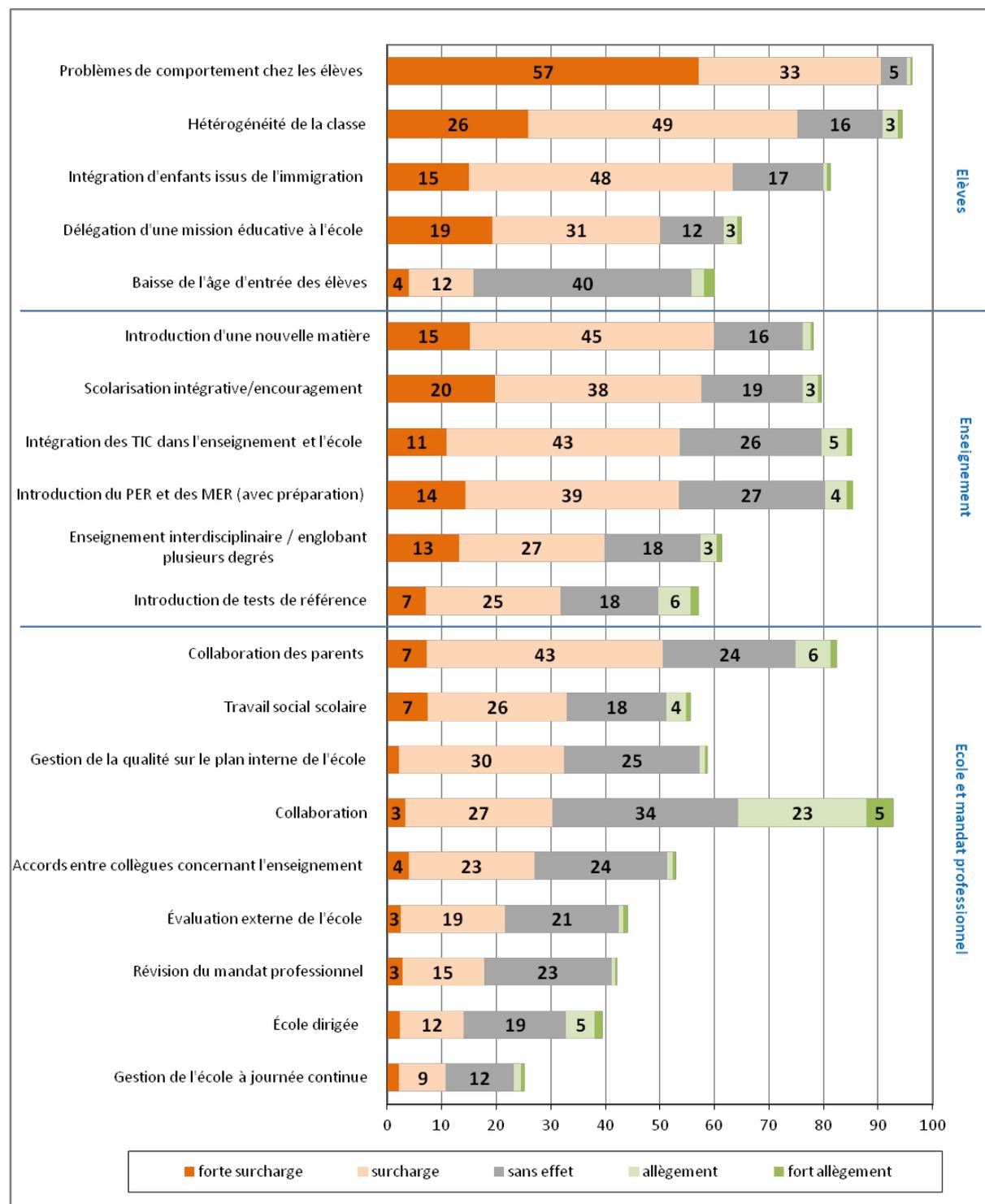
Les enseignant·e-s perçoivent les différents types d'activités comme des fardeaux différents. Les enseignant·e-s se sentent moins impacté·e-s par une formation librement choisie. Les activités liées aux enseignements, l'accompagnement des élèves et la collaboration institutionnelle ne sont également perçues comme un fardeau que par une minorité d'enseignant·e-s (Illustration 9, barres rouges). Un·e enseignant·e sur cinq se sent surchargé·e par les contacts avec les parents. Les tâches les plus lourdes sont l'administration et les tâches communautaires (pour près de la moitié des enseignant·e-s).

Illustration 9 - Proportion des enseignant·e-s quant à la charge subjective des activités en (n = 2'631)



Autres sources de stress ou d'allègement

Illustration 10 - Sources de surcharge et d'allègement, répartition en % (n = 2'631)



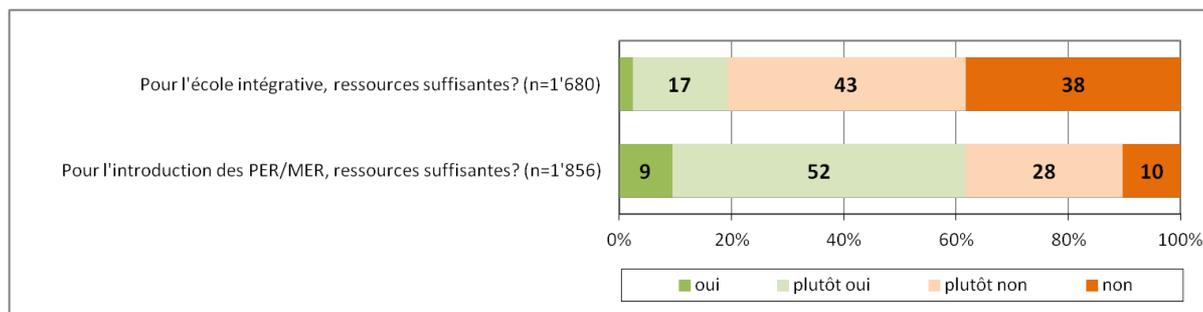
La plupart des critères proposés sont perçus comme un allègement, certains critères peuvent également être perçus comme neutres ou, selon la fonction, l'école ou le niveau, peuvent n'avoir aucune signification. Seul le critère « accord entre collègues ... » est considéré comme facteurs d'allègement ou de surcharge à peu près aussi souvent (Illustration 10). Les surcharges les plus courantes proviennent des élèves : entre 50% et 80% des enseignant·e·s perçoivent les problèmes de comportement et le manque d'éducation des élèves, l'hétérogénéité au sein de la classe ainsi que l'intégration des enfants réfugié·e·s

comme une surcharge pesante. D'autres développements ayant un impact immédiat sur l'enseignement, notamment l'introduction d'une nouvelle matière, le soutien et la formation intégrés, l'intégration des TIC dans la salle de classe et l'introduction du PER / MER, représentent un défi pour plus de la moitié des enseignant·e·s. Parmi les autres sources de stress et d'allègement, la participation des parents, perçue comme stressante par la moitié des enseignant·e·s, est également mentionnée ci-dessous. Par ailleurs, les résultats concernant la direction d'école méritent d'être relevés : d'une part, seuls 7% des enseignant·e·s se sentent soulagés par elle, d'autre part, 60% d'entre eux ne s'expriment pas sur ce critère. Ce résultat peut être interprété par le fait que la gestion autonome des écoles en Romandie n'est que faiblement établie.

Les enseignant·e·s de l'école obligatoire ont également été interrogé·e·s sur la manière dont ils et elles évaluent les ressources nécessaires à la mise en œuvre du PER, des MER et de la politique intégrative :

- Plus de 60% des enseignant·e·s qui s'expriment (77%) estiment que les ressources nécessaires à la mise en œuvre des PER / MER sont (plutôt) suffisantes (Illustration 11).
- Environ quatre cinquième des avis exprimés (71%) considèrent en revanche comme insuffisantes les ressources pour l'école inclusive (Illustration 11).

Illustration 11 - Évaluation des ressources concernant l'intégration et l'introduction de PER / MER (école obl.)



69% des enseignant·e·s du cycle I (n = 1 018) considèrent également que les possibilités de pauses prolongées et les opportunités de pauses réparatrices sont insuffisantes. D'autre part, à ce même niveau seul·e un·e enseignant·e sur six juge la fréquence d'interaction trop élevée.

Conclusion

Par rapport à la Suisse alémanique, les ressources et les besoins en Romandie sont plus équilibrés. En Suisse alémanique, les enseignant·e·s effectuent en moyenne 13% d'heures supplémentaires par an (contre 2% en Suisse romande). Cette différence peut être attribuée à des conditions-cadres différentes dans les deux régions linguistiques. Les conditions-cadres en Suisse romande se caractérisent par un temps de travail prescrit plus réduit, des heures de décharge supplémentaires et, selon le niveau, un enseignement de base plus approfondi. À l'école obligatoire, les enseignant·e·s ont également accès à du matériel pédagogique harmonisé et officiel. En outre, en Suisse romande, la direction d'établissement et l'autonomie partielle des écoles sont beaucoup moins bien établies que dans la partie germanophone de la Suisse, en particulier aux niveaux inférieurs (deux cycles du primaire). Le développement des écoles et la gestion de la qualité interne ont moins d'importance dans ce contexte, ce qui explique que les enseignant·e·s de Suisse romande exercent moins de fonctions supplémentaires que leurs collègues de Suisse alémanique. Enfin, les activités d'enseignement et les activités non scolaires exigent des enseignant·e·s moins de temps en Romandie qu'en Suisse alémanique.

Des temps de travail plus réduits s'expriment en Romandie dans un stress subjectif plus profond lié aux activités individuelles. Les tâches communes et administratives pèsent plus lourd qu'en Suisse alémanique. En outre, les niveaux plus faibles de semi-autonomie et de gestion des établissements ont également un impact négatif sur la perception du stress, bien qu'il soit manifestement inférieur à celui de la Suisse allemande qui doit faire face à l'évaluation externe des écoles et au système de gestion de la qualité interne. En revanche, le fardeau est beaucoup plus lourd en termes d'implication des parents et du volet social du travail scolaire. En outre, les enseignant·e·s en Romandie bénéficient de moins de soutien de leur direction et de l'assistantat social que les enseignant·e·s alémaniques.

En résumé, la Suisse romande montre à la Suisse alémanique que les ressources et les besoins peuvent être équilibrés en réduisant pour les enseignant·e·s des activités liées aux cours. À l'inverse, la Suisse romande peut apprendre de la Suisse alémanique qu'une gestion d'école bien établie et un examen approfondi du mandat professionnel conduiront les enseignant·e·s à s'adapter aux nouvelles exigences de la profession enseignante et à affronter ensemble les défis.