

L'HYPERTRAVAIL CHEZ LES ENSEIGNANTES DU SECTEUR PRIMAIRE

Déterminants et significations

Présenté par **Andréanne Dufresne**
andreeanne.dufresne.1@ulaval.ca

Printemps 2024, Colloque de l'Alliance des
professeur.e.s de Montréal



Présentation

Qui suis-je ?

- Andréanne Dufresne
- Enseignante de 2018 à 2022
- Étudiante-chercheuse à la maîtrise en administration et politiques de l'éducation depuis 2022, sous la direction de Simon Viviers et Mariève Pelletier

Avant d'aller plus loin... 2 questions



[Copier le lien de participation](#)



- 1 Allez sur wooclap.com
- 2 Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement
FLKDOG



- 1 Envoyez **@FLKDOG** au **(855) 910-9662**
- 2 Envoyez votre réponse au même numéro (ex. **1** ou **2** ou ...)

 Désactiver les réponses par SMS

Plan de la présentation

1. Mise en contexte
2. États des lieux en recherche
3. Mon projet de recherche
 - 3.1 Les concepts mobilisés
 - 3.2 Présentation des résultats préliminaires
4. À vous la parole
 - 4.1 Vos questions, commentaires, constats sur la recherche
 - 4.2 Réflexion collective : 3 questions

Mise en contexte

- Ce qui m'a mené à cette recherche
- Idéal enseignant
- Implication syndicale
- Frustrations : le système d'éducation ne s'améliorera jamais si on continue comme ça
- Complexité derrière l'adoption des conduites d'hypertravail
- Expérience professionnelle comme moteur d'intérêt de recherche

Ce que dit la recherche au sujet des heures de travail des enseignant.e.s

1 de 3

- Enseignant.e.s en insertion professionnelle (Mukamurera et al., 2019)
 - Charge de travail dépasse de loin les heures conventionnées, « voire jusqu'au **double selon les cas.** » (p.15)
 - Pourrait s'atténuer avec le temps
- La situation des longues heures de travail perdure au-delà de l'insertion professionnelle (Couturier et Hurteau, 2018)
 - **45,4 heures** en moyenne par semaine

Ce que dit la recherche au sujet des heures de travail des enseignant.e.s

2 de 3

Heures moyennes travaillées, par pourcentage de tâche

(Couturier et al., 2018, p. 26)

Pourcentage de la tâche d'enseignement	Heures moyennes travaillées
100 %	45,4
90 à 99 %	45,5
76 à 89 %	42,6
51 à 75 %	38,6
50 % et moins	36,4

Ce que dit la recherche au sujet des heures de travail des enseignant.e.s

3 de 3

- L'hypertravail a été documenté par Maranda, Viviers et Deslauriers (2014)
- Des stratégies d'adaptation d'abord individuelles de surtravail deviennent collectives « lorsque la performance attendue s'érige en norme prescriptive. » (p.110) On passe alors du surtravail (individuel) à l'hypertravail (collectif).
 - Adhésion à une norme de désirabilité sociale
 - En réponse à une souffrance engendrée par une organisation du travail productiviste qui dénie les réalités sociales et humaines.



Enseigner, une vocation ?

Prière de ne pas me lancer de roches...

- Dans le milieu, on s'oppose de plus en plus au discours vocationnel, mais en même temps on s'investit comme si c'était vocationnel.
- Considérant ça, l'hypertravail est une sorte d'énigme...

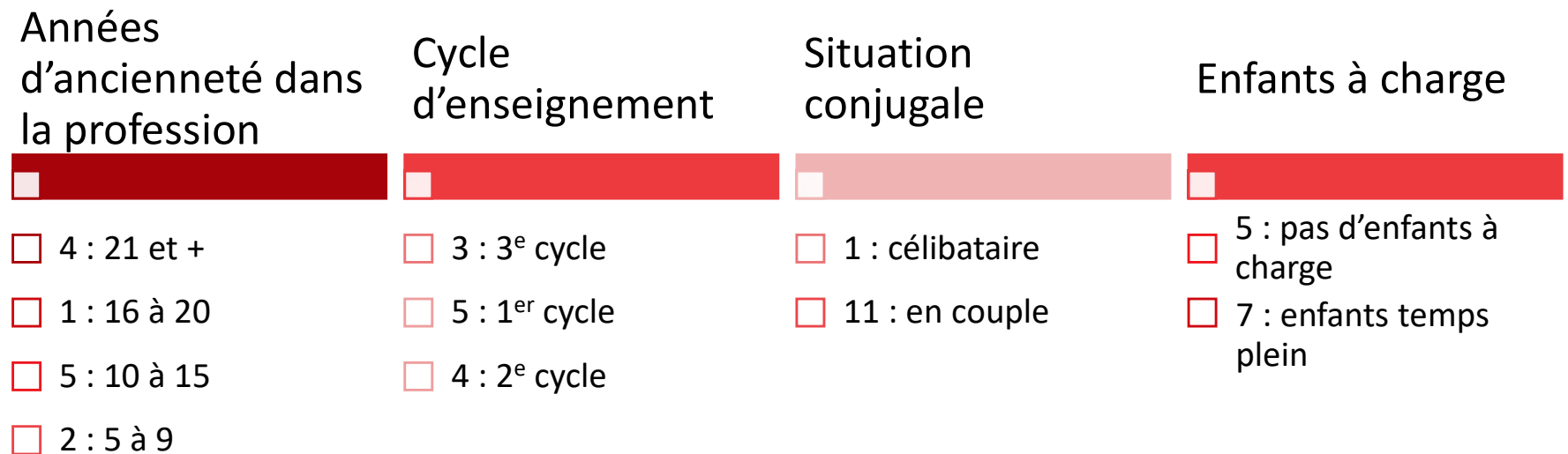
« Je n'aime pas le mot vocation, c'est comme si on était obligé de le faire. On était obligé de prendre soin, obligé d'être fine. Non ce n'est pas une obligation, c'est parce qu'on le veut. »

- Agathe

Le projet de recherche

- Objectif de recherche : Comprendre les déterminants et les significations des conduites d'hypertravail chez les enseignantes du secteur primaire public québécois.
- Pour y répondre...
 - 12 entrevues de 60 à 90 minutes
 - Enseignantes titulaires du secteur primaire public québécois
 - Diverses régions du Québec (entrevue via Teams)
 - Échantillon formé sur base volontaire et sur des caractéristiques de diversification

Portrait des participantes



LES CONCEPTS MOBILISÉS

Hypertravail

Concept défini par Jacques Rhéaume (2006)

- Rhéaume (2006 : 19) définit l'hypertravail comme « une **surcharge** de travail, dépassant de façon significative une charge dite “normale” : elle se manifeste de façon **soutenue dans le temps et est acceptée volontairement**, voire avec enthousiasme »
- Nous nous intéresserons ici à sa **manifestation collective**, c'est-à-dire lorsque l'hypertravail devient « le fait de tout un groupe de personnes qui partagent le même métier, autour d'exigences qui paraissent comme un **idéal de référence** partagé dans le milieu de travail » (Rhéaume, 2006b, p. 20).

Hypertravail

Les caractéristiques

- Est vécue comme « **une réponse** » à **une exigence externe** provenant de l'organisation prescrite du travail, même si de fait cette réponse résulte de **choix personnels**, et peut être modifiée par des choix personnels ou collectifs ;
- Se produit dans un contexte « permissif » où les **critères de charge normale et de surcharge sont flous ou inexistant**s, ce qui vient compliquer d'ailleurs l'appréciation d'une « surcharge » objectivée ;
- Est source de **fierté** et signe de **performance**, assurance d'une intensité de vie désirée ;
- Peut s'accompagner d'un discours explicite peu convaincant de « **victimisation** ».

Prise 2...



[Copier le lien de participation](#)



1

Allez sur
wooclap.com

2

Entrez le code
d'événement dans le
bandeau supérieur

Code d'événement
FLKDOG



1

Envoyez **@FLKDOG** au **(855) 910-9662**

2

Envoyez votre réponse au même numéro
(ex. **1** ou **2** ou ...)



Désactiver les réponses par SMS

Les niveaux d'analyse

Les niveaux d'analyse en psychologie sociale (Doise, 1982) + organisation du travail

Niveau intra-individuel

Niveau interindividuel

Niveau positionnel

Niveau idéologique

Niveau de l'organisation du travail



LES RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

Déterminants de niveau intra-individuel

Centré sur les processus psychologiques de l'individu

- Déterminants variés
- Liés au rapport au travail :
 - Pour que le travail ait du sens, pour se sentir bien, les enseignantes désirent faire un travail de qualité
 - Une certaine subjectivité
 - Mais surtout des éléments centraux qui se dégagent de manière assez importante

Déterminants de niveau intra-individuel

Centré sur les processus psychologiques de l'individu

Faire un travail de qualité

Pédagogie

- Recherche, conception, évaluation, amélioration, renouvellement
- Modes et réformes pédagogiques

Vie étudiante

- Comités chronophages
- À cœur un milieu de vie stimulant

Bien-être des élèves

- Petites attentions
- Prendre le temps de gérer les émotions, les conflits

« Si je veux faire du bon travail, puis accompagner les élèves d'une façon qui me fait me sentir bien puis compétente, bien je revois mes pratiques constamment, je monte du matériel pour les adapter à mes réseaux littéraires... Je pourrais faire un travail OK, avoir des cahiers d'exercices, puis tu sais faire du travail convenable, comme j'ai reçu moi-même, mais je ne sais pas... J'ai envie d'être wow. Puis tu sais, le sentiment quand mes élèves partent et qu'ils me disent « Madame Mélanie c'était tellement cool », ça me fait me sentir bien aussi, tu sais. Je prépare des choses, je mets du temps, mais je le sais aussi que je vais le vivre. Je le sais que je vais profiter de ça, puis que je vais en retirer quelque chose. »

- Mélanie

Déterminants de niveau idéologique

Centré sur les conceptions que se font les individus à propos des normes et valeurs entretenues par la culture organisationnelle, la culture professionnelle (normes qui se déploient au sein de la profession), la société

L'enseignante idéale...

Réussit à répondre aux besoins de tous ses élèves

« Une bonne enseignante, c'est une enseignante qui va mettre ses élèves en premier, qui va s'adapter et répondre aux besoins de ses élèves » - Caroline

Différencie son enseignement

« C'est celle qui va accompagner ses élèves, et son élève dans ses particularités à lui. » - Claire

Déterminants de niveau idéologique

Centré sur les conceptions que se font les individus à propos des normes et valeurs entretenues par la culture organisationnelle, la culture professionnelle (normes qui se déploient au sein de la profession), la société

Entretient un lien de confiance avec les élèves

« Une bonne enseignante, c'est une enseignante qui va déployer son effet humain dans sa salle de classe, qui va développer avec ses élèves des relations humaines, chaleureuses, accueillantes, puis vraies. » - Claire

Se tient à jour, fait de la formation continue

« Une bonne enseignante s'informe sur les recherches, sur les pratiques probantes » - Catherine

Travaille en équipe

« Ce n'est pas un individu seul, un enseignant idéal à mon sens, en 2023 c'est quelqu'un qui fait partie d'une communauté. » - Claire

Déterminants de niveau idéologique

Centré sur les conceptions que se font les individus à propos des normes et valeurs entretenues par la culture organisationnelle, la culture professionnelle (normes qui se déploient au sein de la profession), la société

Cultive le goût d'apprendre chez ses élèves

« Une bonne enseignante va permettre à ses élèves de faire des erreurs puis cultiver le goût d'apprendre, puis de savoir que ça va s'accompagner d'erreurs qu'on va applaudir et sur lesquelles on va donner plusieurs opportunités à l'élève de se reprendre. » - Florence

Motive ses élèves

« Est-ce qu'une bonne enseignante c'est quelqu'un qui réussit à motiver ses élèves ? Moi je travaille très fort toujours dans ce sens là. » - Lara

Marque ses élèves

« C'est quelqu'un qui réussit à faire réussir ses élèves tout en réussissant à les marquer, à les garder accrochés. » - Lara



Déterminants de niveau interindividuel

Centré sur les interactions et relations qui existent au sein des sphères professionnelle et extra-professionnelle (qualité des relations, soutien social)

Relations interindividuelles qu'entretiennent enseignantes...

... au sein de la sphère professionnelle (avec les collègues, les supérieur.e.s hiérarchiques, les élèves, les parents)

- Amitiés développées au travail (selon affinités)
- Relations scolaires divisées en clans (celles qui en font plus, celles qui en font moins)

...au sein de leurs sphères extra-professionnelles (avec les membres de la famille et les ami.e.s)

- Soutien matériel (conjoint.e s'occupe des tâches domestiques)
- Soutien moral et émotionnel (plutôt que blâmer les choix)

Déterminants de niveau positionnel

Centré sur les rôles, les statuts et les positions occupées, ainsi que les logiques qui les sous-tendent (dynamiques intra et inter-groupes)

- On s'intéresse à la **position occupée** par une enseignante **par rapport aux autres** enseignantes et par rapport à la direction, ainsi que les **attentes** qui découlent de cette position.
- C'est à travers des **comparaisons sociales** et des **attentes** plus ou moins tacites que les conduites d'hypertravail se verront **encouragées** ou **inhibées**.

« J'ai envie d'être comme ma collègue qui fait de l'hypertravail: quand je la regarde je me dis : wow là oui, moi aussi! D'un autre côté, ma collègue qui ne veut pas embarquer dans nos projets, puis qui nous dit non moi je fais mon 32 h, bien régulièrement je trouve que ça a l'air plate ce qu'elle fait. Puis je n'ai pas envie d'être cette prof là, mais tu sais en même temps je respecte. »

- Mélanie

Déterminants de niveau positionnel

Centré sur les rôles, les statuts et les positions occupées, ainsi que les logiques qui les sous-tendent (dynamiques intra et inter-groupes)

- Comparaisons sociales entre enseignantes
 - Les avantages de l'hypertravail amènent une comparaison à la hausse
 - Activités stimulantes
 - Belle classe, bien rangée et organisée
 - Plaisir à enseigner
 - Etc.
- Rôle de mentore, de leader pédagogique ou au sein d'un comité : chronophage
- Des relations de qualité avec des collègues peuvent contribuer à réguler les conduites d'hypertravail

« J'ai une de mes collègues qui en fait beaucoup, puis moi ça me fatigue là. Je peux avoir des moments où je ne me sens pas bien parce qu'elle travaille tellement que je me dis ah j'ai oublié quelque chose, y a quelque chose que je n'ai pas fait, quelque chose que j'aurais dû faire de plus que... Puis quand je vis des moments comme ça, il m'arrive de me mettre à travailler beaucoup plus, mais d'autre fois, je vais voir ma collègue de première année, qui est devenue une de mes amies au fil du temps, et on se rassure qu'on n'a pas besoin de faire tout ça. Donc, d'un côté ou de l'autre tes collègues peuvent t'inciter à en faire, mais elles peuvent aussi te réguler à te calmer les nerfs, là. Ça dépend toujours des gens avec qui tu travailles, puis de ta personnalité. »

- Léa

Déterminants de niveau positionnel

Centré sur les rôles, les statuts et les positions occupées, ainsi que les logiques qui les sous-tendent (dynamiques intra et inter-groupes)

- Les attentes des autres et le jugement qu'ils poseront sur notre travail
 - La direction :
 - Ne pas se faire taper sur les doigts
 - Prouver qu'on a tout fait pour recevoir de l'aide
 - Les collègues
 - Jugement sur l'enseignement de l'année dernière
 - Comparaison
 - Les parents
 - Pression de la part des parents

« J'ai juste le sentiment que je n'ai pas le choix, il faut que je fasse de l'hypertravail parce que sinon on va me dire Catherine tu ne fais pas ta job. »

- Catherine

« Je fais aussi de l'hypertravail pour m'assurer que l'an prochain, quand mes élèves vont être avec un autre enseignant de l'école, bien moi mon travail, je vais l'avoir fait. Je vais l'avoir bien fait. Puis si les élèves ont encore des carences dans certaines matières, bien ce n'est pas parce que je n'aurai pas tout donné et ça sera externe à moi. »

- Anne

Déterminants de niveau de l'organisation du travail

Centré sur la division du travail, la manière d'atteindre la mission de l'organisation

- Quantité de tâches assignées :
 - Quantité de tâches à réaliser pour le bon fonctionnement de la classe et de l'école trop grande par rapport au temps prescrit pour les réaliser. Bref, le temps d'ATP est insuffisant
- Les imprévus et les échéanciers :
 - De nombreux imprévus quotidiens repoussent les tâches planifiées lors des périodes d'ATP...
 - Résultat : les tâches s'empilent et sont à faire plus tard...
 - Il faut arriver à la fin de la semaine, au bulletin, à la rencontre de parents, à l'étude de cas, etc.

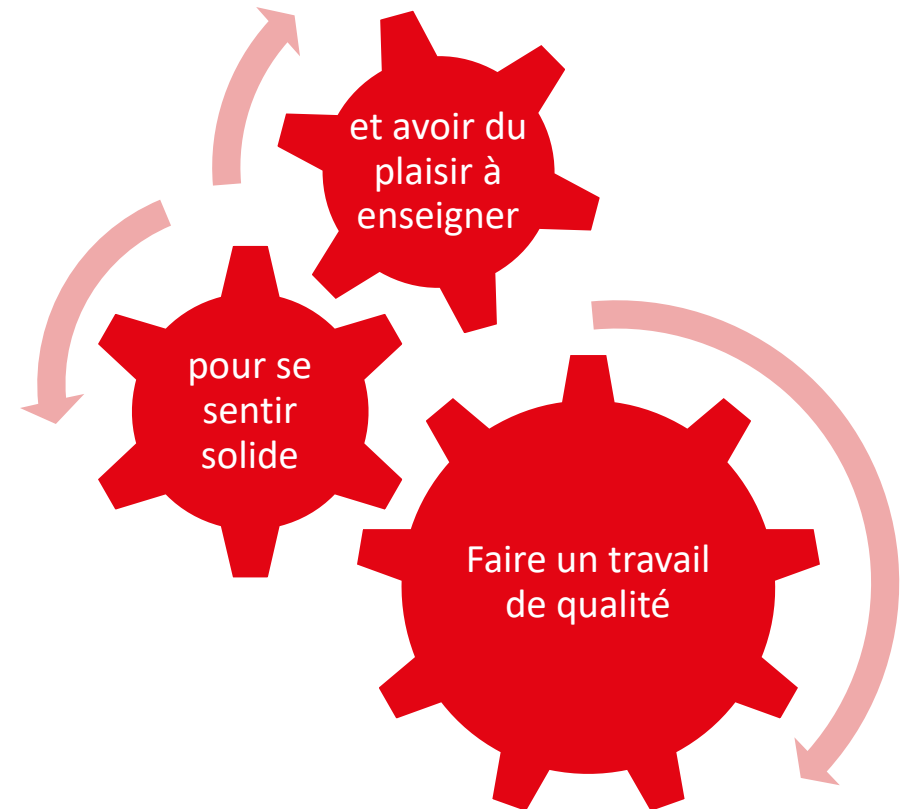
« Je ne me vois pas agir
différemment parce que je n'arriverai
pas à garder la tête hors de l'eau. Tu
sais, moi pour garder la tête hors de
l'eau, je dois faire de l'hypertravail. »

- Anne



Constats généraux

- Un puissant déterminant dans l'adoption et le maintien des conduites d'hypertravail : **faire un travail de qualité**
- Ne pas faire d'hypertravail implique de couper dans ces éléments, qui apparaissent alors trop important (idéal) pour être coupés.
- Éviter une souffrance au travail.
- Entre plaisir et contrainte, rigueur et culpabilité
- C'est vécu différemment.



Bref...

- L'hypertravail est répandu au sein de la profession
- Déterminants : nombreux + à différents niveaux
- Comment se retrouver dans tout ça ?
- Ce qui m'inspire c'est de constater la force des relations interpersonnelles :
 - Importance d'ouvrir une discussion collective

A scenic landscape featuring a calm lake in the foreground, surrounded by dense evergreen forests. In the background, rugged mountains rise under a dramatic sky with dark, heavy clouds and patches of golden light, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is serene and majestic.

Merci !

À vous la parole

Dans un premier temps

Questions,
commentaires,
constats sur la
recherche?

Dans un deuxième temps (15 min entre vous + retour en plénière)

1. Est-il possible d'effectuer un travail de qualité dans le temps prescrit? Si oui, comment?
2. Est-ce possible de réaliser un travail qui nous tient à cœur dans le temps prescrit? Si oui, comment ?
3. Est-ce possible de ne pas perdre le plaisir au travail et le sentiment de compétence dans le temps imparti ? Si oui, comment ?

Références

- Aubert, N., & de Gaulejac, V. (2007). *Le coût de l'excellence* (Nouvelle éd). Édition du Seuil.
- Boutin, G. (2018). *L'entretien de recherche qualitatif : Théorie et pratique* (2e édition). Presses de l'Université du Québec.
- Brassard, A., Lusignan, J., & Pelletier, G. (2013). La gestion axée sur les résultats dans le système éducatif du Québec : Du discours à la pratique. In *L'école à l'épreuve de la performance* (p. 141-141). De Boeck Supérieur.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2). Academic Search Complete.
- Cau-Bareille, D. (2016). *Vieillir au travail dans le champ de l'enseignement : Une analyse mobilisant le modèle ergonomique et le modèle du système des activités*. *Nouvelle revue de psychologie*, 125-142.
- Corbo, C. (2002). L'éducation pour tous : Une anthologie du Rapport Parent. In *L'éducation pour tous : Une anthologie du Rapport Parent*. Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.4000/books.pum.13285>
- Couturier, E.-L., Hurteau, P., & Bibliothèque numérique canadienne (Firme). (2018). *Conditions de travail et compressions budgétaires : Portrait de la situation dans les écoles du Québec* (1-1 ressource en ligne (48 pages)). Institut de recherche et d'informations socio-économiques. <https://www.deslibris.ca/ID/10097891>
- Dufour, A., & Dumont, M. (2004). *Brève histoire des institutrices au Québec : De la Nouvelle-France à nos jours*. Boréal.
- Flick, U. (Éd.). (2007). *The Sage qualitative research kit*. Sage.
- Harnois, V., & Sirois, G. (2022). Les enseignantes et enseignants non légalement qualifiés au Québec : État des lieux et perspectives de recherche. *Éducation et francophonie*, 50(2). <https://doi.org/10.7202/1097038ar>
- Institut de la Statistique du Québec. (2022). *Personnel enseignant des commissions scolaires, selon le secteur et l'ordre d'enseignement, le champ d'enseignement, le statut d'emploi et le sexe, Québec, 2015-2016 à 2020-2021*. Québec, L'Institut.
- Kamanzi, P. C., Lapointe, P., & Dembélé, M. (2019). The Implementation of Results-Based Management in Quebec : Between School Principals' Optimism and Teachers' Skepticism. *Swiss Journal of Sociology*, 45(3), 427-445. <https://doi.org/10.2478/sjs-2019-0020>

Références (suite)

- Lenoir, Y. (2006). Du curriculum formel au curriculum enseigné : Comment des enseignants québécois du primaire comprennent et mettent en œuvre le nouveau curriculum de l'enseignement primaire. In *Curriculum, enseignement et pilotage* (p. 119-141). De Boeck Supérieur.
<https://doi.org/10.3917/dbu.audig.2006.01.0119>
- Lessard, C. (2016). La réforme du curriculum québécois et son difficile atterrissage. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 73, 95-106.
<https://doi.org/10.4000/ries.5623>
- Maranda, M.-F., Viviers, S., & Deslauriers, J.-S. (2014). *Prévenir les problèmes de santé mentale au travail : Contributions d'une recherche-action en milieu scolaire*. Presses de l'Université Laval.
- Ministère de l'éducation, du loisir et du sport (Éd.). (2009). *La convention de partenariat outil d'un nouveau mode de gouvernance—Guide d'implantation / [coordination et rédaction [...]]* (Collections de BANQ). <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/1945981>
- Mukamurera, J., Lakhali, S., & Tardif, M. (2019). *L'expérience difficile du travail enseignant et les besoins de soutien chez les enseignants débutants au Québec*.
<https://doi.org/10.4000/activites.3801>
- Mukamurera, J., Tardif, M., & Borges, C. (2023). Un regard sociohistorique sur les pénuries de personnel enseignant au Québec : Les facteurs en jeu. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(2), 8-11. <https://doi.org/10.7202/1101205ar>
- Pelletier, M., & Viviers, S. (2023, juillet 17). *Risques psychosociaux du travail et détresse psychologique liés au travail des personnels scolaires au Québec en contexte pandémique*. 22e congrès AIPTLF, Montréal.
- Perret-Clermont, A.-N. (2004). *Articuler l'individuel et le collectif*. *Nouvelle Revue de Psychologie Sociale*(3), 94-102.
- Pires, A. (1997). *Échantillonnage et recherche qualitative : Essai théorique et méthodologique* (p. 10.1522/030022877). J.-M. Tremblay.
<https://doi.org/10.1522/030022877>
- Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative research in counseling psychology : A primer on research paradigms and philosophy of science. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 126-136. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.126>
- Rhéaume, J. (2006). L'hyperactivité au travail : L'héroïsme perverti? In Institut de psychodynamique du travail du Québec., *Espace de réflexion; espace d'action en santé mentale au travail : Enquêtes en psychodynamique du travail au Québec* (p. 19-34). Presses de l'Université Laval.
<http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb40964016m>