



RAPPORT FINAL - 27.06.2024

Enquête sur le temps de travail des personnes enseignantes dans le canton de Fribourg

Sur mandat de la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC)

Mentions légales

Mode de citation recommandé

Auteur : Ecoplan
Titre : Enquête sur le temps de travail des personnes enseignantes dans le canton de Fribourg
Mandant : Direction de la formation et des affaires culturelles du canton de Fribourg (DFAC)
Lieu : Berne
Date : 27.06.2024

Groupe d'accompagnement du DFAC

Michel Perriard
Nathalie Ducrey
Benjamin Gasser
Sandra Galley
Marianne Meyer Genilloud
Christine Vionnet Caverzasio

Équipe de projet Ecoplan

Svenja Strahm (responsable de projet)
Lukas Kunz
Philipp Walker
Simon Büchler

Le rapport reflète l'opinion de l'équipe de projet, qui ne correspond pas nécessairement à celle du mandant ou des organes d'accompagnement.

ECOPLAN AG

Recherche et conseil
en économie et en politique

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Berne
Tél. +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Dätwylerstrasse 25
CH - 6460 Altdorf
Tél +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

L'essentiel sur une page

Dans le canton de Fribourg, une enquête sur le temps de travail, les domaines d'activité et la satisfaction professionnelle a été menée durant l'année civile 2023 auprès de toutes les personnes enseignantes et enseignant.e.s spécialisé.e.s des écoles primaires 1H-8H, du secondaire I et du secondaire II de formation générale. 85% des personnes enseignantes, soit 4'100 enseignant.e.s, ont participé à l'enquête et ont relevé systématiquement leurs heures de travail et les activités correspondantes pendant une semaine attribuée au hasard. Ces données exhaustives permettent pour la première fois de dresser un tableau complet du temps de travail des personnes enseignantes du canton de Fribourg.

Les résultats de l'enquête permettent de tirer les conclusions suivantes :

- Le personnel enseignant à plein temps travaille quasiment conformément à leur **temps de travail annuel** défini dans leur contrat (sur la base de 1900 heures pour un taux d'occupation de 100%).
- Si l'on considère l'ensemble du personnel enseignant du canton de Fribourg, les enseignant.e.s fournissent néanmoins **en moyenne 128 heures de travail de plus (+6,7 points de pourcentage)** par an que leur charge de travail contractuelle.
- Les heures supplémentaires sont effectuées par les personnes enseignantes **à temps partiel**. Le nombre moyen d'heures supplémentaires annuelles augmente continuellement avec la baisse de l'activité professionnelle.
- Le **degré d'enseignement** influence également le montant des heures supplémentaires : Ce sont les personnes enseignantes du primaire 3H-8H et les personnes enseignantes du secondaire II de formation générale qui effectuent le plus d'heures supplémentaires.
- La répartition du temps de travail annuel par **domaine d'activité** est majoritairement en accord avec les principes du RPEns : Enseignement : 80-85%, suivi des élèves : 5-10%, fonctionnement de l'école : 5-10%, formation continue : 3-5%. Les écarts sont à nouveau surtout visibles pour les taux d'occupation plus faibles, la part de la formation continue étant plutôt trop faible par rapport aux directives et la part de la vie scolaire plutôt trop importante.
- D'une manière générale, les personnes enseignantes se montrent très **satisfaites de leur métier**, indépendamment de leur degré d'enseignement, de leur taux d'activité ou des heures supplémentaires qu'elles effectuent.
- **Les facteurs de charge** pour les personnes enseignantes sont, entre autres, la charge administrative, l'enseignement inclusif, le comportement des élèves et les adaptations du système (p.ex. des nouvelles directives concernant le programme scolaire).

Les résultats de l'enquête servent en particulier à la révision du règlement relatif au personnel enseignant¹.

¹ https://bdlf.fr.ch/app/de/texts_of_law/415.0.11/versions/7301.

Table des matières

L'essentiel sur une page	2
Table des matières	3
Liste des abréviations	5
1 Introduction	6
1.1 Mission	6
1.2 Objectif et déroulement	6
2 Temps de travail et mission professionnelle des personnes enseignantes	8
3 Approche méthodologique	11
3.1 Concept détaillé	11
3.2 Description des données.....	13
3.2.1 Valeurs de référence pour le temps de travail annuel	13
3.2.2 Vérification de la plausibilité	13
4 Résultats de l'enquête	15
4.1 Participation à l'enquête	15
4.1.1 Taux de réponse	15
4.1.2 Description des participant.e.s	16
4.2 Temps de travail en général.....	18
4.3 Heures supplémentaires	21
4.3.1 Facteur explicatif du taux d'activité	21
4.3.2 Facteur explicatif degré d'enseignement	23
4.3.3 Facteur explicatif de la semaine scolaire	25
4.3.4 Autres facteurs explicatifs	26
4.4 Champs d'activité	30
4.5 Satisfaction professionnelle	33
4.5.1 Déclarations de satisfaction	33
4.5.2 Facteurs de stress.....	35
5 Conclusion	38
Annexe A : Aperçu des domaines de travail et des champs d'activité.....	43
Annexe B : Valeurs de référence	45
Annexe C : Description des participant.e.s (nombre et %)	46

Annexe D : Facteurs de stress..... 49

Bibliographie..... 50

Liste des abréviations

DFAC	Direction de la formation et des affaires culturelles
RPEns	Règlement relatif au personnel enseignant relevant de la Direction de la formation et des affaires culturelles (en bref : Règlement du personnel enseignant)
EPT	Équivalents plein temps
%P	Points de pourcentage

1 Introduction

1.1 Mission

Le canton de Fribourg prévoit de réviser le *règlement relatif au personnel enseignant de la Direction de la formation et des affaires culturelles (RPEns)*². La révision porte en particulier sur le mandat professionnel (chapitre 3, articles 18 et suivants) et les temps de travail qui y sont décrits. Afin de servir de base à la révision du règlement, la Direction de la formation et des affaires culturelles (DFAC) a mené pour la première fois une enquête cantonale approfondie sur le temps de travail et les domaines de travail des personnes enseignantes et des enseignant.e.s spécialisé.e.s de l'école ordinaire.

Jusqu'à présent, la DFAC ne disposait pas de données actuelles sur les heures de travail effectives des personnes enseignantes, car les enseignant.e.s ne relèvent pas systématiquement les heures de travail et les activités effectuées dans leur travail quotidien³. Afin de répondre aux tâches des personnes enseignantes, une grande autonomie en matière de temps et une répartition flexible des horaires de travail sur l'année scolaire sont essentielles. En conséquence, il n'existe aujourd'hui aucune donnée statistique permettant de savoir si les prescriptions relatives au temps de travail figurant dans le règlement du personnel enseignant sont suffisantes ou non.

L'enquête a pour objectif de générer une photographie de la situation actuelle de la profession d'enseignant.e en ce qui concerne les heures de travail, les tâches à effectuer et la charge de travail qui en découle.

La bonne collaboration avec la DFAC et les représentant.e.s des associations d'enseignant.e.s a permis de mener à bien cette enquête à grande échelle pendant toute une année civile en 2023. Un grand merci à tous les enseignant.e.s qui ont participé à l'enquête et ont ainsi permis de constituer la base de données pour la présente étude.

1.2 Objectif et déroulement

Sur la base des résultats de l'enquête, la présente étude répond aux questions suivantes :

- Quel est le temps de travail des personnes enseignantes et comment se répartit-il entre les quatre champs d'activité suivants : enseignement, suivi des élèves, fonctionnement de l'école, formation continue ?
- Les personnes enseignantes effectuent-elles plus que leur temps de travail annuel contractuel ? Si oui, dans quelle mesure et quel rôle jouent les facteurs explicatifs que sont le taux

² [RSF 415.0.11 - Règlement relatif au personnel enseignant de la Direction de la formation et des affaires culturelles - Etat de Fribourg - Recueil de la législation](#)

³ Jusqu'à présent, les heures de travail des personnes enseignantes (de Suisse alémanique) ont été enregistrées exclusivement dans le cadre de l'étude LCH Enquête sur le temps de travail 2019 : https://www.lch.ch/fileadmin/user_upload_lch/Aktuell/Medienkonferenzen/Bericht_LCH_Arbeitszeiterhebung_2019.pdf.

d'activité, les degrés d'enseignement ou les semaines d'école dans l'importance des heures supplémentaires ?

- Dans quelle mesure le règlement du personnel enseignant reflète-t-il de manière réaliste la répartition des heures de travail entre les champs d'activité ?
- Dans quelle mesure les personnes enseignantes sont-elles satisfaites de leur métier ?
- Quel est l'impact de la charge de travail effective sur la perception subjective de la résistance au stress ?

La présente étude décrit dans un premier temps la situation légale de départ sur la base des prescriptions du RPEns (cf. chap. 2). Au chapitre 3, nous expliquons la procédure méthodologique de l'enquête sur le temps de travail et définissons les valeurs de référence que sont le temps de travail annuel et les heures supplémentaires. Nous expliquons ensuite comment les données ont été soumises à un contrôle de plausibilité et dans quelle mesure elles ont été corrigées. Les résultats proprement dits de l'enquête sont traités au chapitre 4. Nous y mettons l'accent sur les points suivants:

- Description de la participation à l'enquête et des participant.e.s (chap. 4.1)
- Explication des temps de travail annuels généraux (chap. 4.2)
- Présentation des heures supplémentaires à l'aide des facteurs explicatifs que sont le taux d'activité, les degrés d'enseignement et les semaines d'école ainsi que d'autres facteurs pertinents (chap. 0)
- Evaluation de la répartition du temps de travail sur les domaines de travail selon le RPEns (chap. 4.4)
- Analyse de la satisfaction professionnelle des personnes enseignantes et des facteurs de stress potentiels (chap. 4.5)

Les principales conclusions sont présentées au chapitre 5.

2 Temps de travail et mission professionnelle des personnes enseignantes

Le mandat professionnel des personnes enseignantes est ancré juridiquement dans le règlement relatif au personnel enseignant dépendant de la Direction de la formation et des affaires culturelles (RPEns) (chap. 3, articles 18 et suivants). Il comprend la description des champs d'activité et du temps de travail nécessaire à leur réalisation. Les dispositions du RPEns s'appliquent à tous les personnes enseignantes des écoles primaires, des classes spéciales, du cycle d'orientation ainsi qu'aux personnes enseignantes du secondaire II de formation générale. Les prescriptions du mandat professionnel sont résumées ci-dessous et serviront de valeurs de référence lors de l'évaluation des résultats de l'enquête.

a) Temps de travail annuels et zones de travail

Le temps de travail annuel des personnes enseignantes est généralement de 1900 heures pour un emploi à plein temps. Le temps de travail annuel se répartit entre les quatre champs d'activité suivants : enseignement, suivi des élèves, fonctionnement de l'école, formation continue. La répartition exacte varie en fonction du degré d'enseignement. Selon le RPEns, les fourchettes suivantes s'appliquent :

Figure 2-1: Champs d'activité et temps de travail selon le chapitre 3 RPEns

Champs d'activité	Activités	Charges	
		Temps de travail (h)	Temps de travail (%)
Enseignement	<ul style="list-style-type: none"> – Préparation et planification – Enseignement proprement dit – Évaluation des élèves – Travaux de correction 	1520-1615	80-85
Suivi des élèves	<ul style="list-style-type: none"> – Surveillance, assistance et conseil – Collaboration école-famille – Collaboration avec les services et les spécialistes en logopédie, psychologie et psychomotricité 	95-190	5-10
Fonctionnement de l'école	<ul style="list-style-type: none"> – Travail d'équipe – Participation aux réunions, groupes de travail et conférences ainsi qu'aux événements scolaires – Coopération avec les autorités scolaires – Exécution de tâches d'organisation et de gestion 	95-190	5-10
Formation continue	<ul style="list-style-type: none"> – Mise à jour des connaissances professionnelles – Développement des compétences personnelles et sociales – Évaluation de son propre travail – Participation à des cours de formation continue – Étude de la littérature spécialisée – Supervision et intervision 	57-95	3-5
Total		1900 h	100 %

b) Unités d'enseignement

La Figure 2-2 présente le nombre d'unités d'enseignement hebdomadaires pour un emploi à plein temps d'une personne enseignante en fonction des différents degrés d'enseignement. Au cycle d'orientation et dans les écoles secondaires II de formation générale, d'autres directives s'appliquent en outre pour les disciplines mouvement et sport, arts techniques et visuels, et musique.

Figure 2-2: Nombre d'unités d'enseignement hebdomadaires pour un emploi à plein temps (100%)

Degré d'enseignement	Nombre de leçons hebdomadaires	Éventail	Décharge du maître de classe (unité d'enseignement)
École primaire / Classes spéciales (niveaux 1H-2H et 3H-8H) ⁴	28	Toutes les matières	0
Cycle d'orientation (9H-11H)	26	Branches générales, Activités créatrices sur textile, Économie familiale, Enseignement religieux	1
	28	Éducation physiques et sportives, Activités créatrices et manuelles, arts visuels, Musique	1
Écoles secondaires (niveau secondaire II de formation générale)	24	Disciplines générales	1
	26	Éducation physiques et sportives, Arts visuels, Musique	1

Si une personne enseignante occupe la fonction de titulaire de classe, elle est déchargée d'une unité d'enseignement hebdomadaire au cycle d'orientation et au secondaire II de formation générale. Au niveau de l'école primaire, la fonction de titulaire de classe n'est pas déchargée d'une unité d'enseignement supplémentaire.

c) Vacances

Le personnel enseignant a droit à au moins sept semaines de vacances. Pendant la première et/ou la dernière semaine de la période sans cours en été, les personnes enseignantes peuvent être convoquées à des cours de formation continue et à des manifestations organisées par la Direction (DFAC) ou par la direction de l'école.

⁴ Dans les chapitres suivants, nous répartissons les enseignants de l'école enfantine/primaire dans les niveaux 1H-2H et 3H-8H. Le premier niveau comprend les enseignants de l'école enfantine, le deuxième niveau comprend les enseignants de l'école primaire. Le "H" signifie "comptage selon HarMoS".

3 Approche méthodologique

3.1 Concept détaillé

Un concept détaillé a été élaboré au préalable pour la réalisation de l'enquête sur le temps de travail et les domaines de travail du personnel enseignant. Celui-ci a été discuté avec le groupe d'accompagnement de la DFAC et les représentant.e.s des associations d'enseignant.e.s et complété en conséquence. Le concept détaillé contient des indications sur le groupe cible, la méthode, les données, le déroulement et l'outil d'enquête, y compris les questions d'enquête. Les principaux éléments de la procédure méthodologique du concept détaillé sont expliqués ci-dessous.

a) Durée de l'enquête

La saisie du temps de travail des personnes enseignantes a duré 52 semaines, commençant le 09.01.2023 et se terminant le 07.01.2024. Ainsi, les heures de travail pendant les semaines sans cours ont également été relevées et les variations saisonnières des heures de travail ont été prises en compte.

La mise en commun de toutes les données permet d'évaluer une année de travail représentative du personnel enseignant.

b) Groupe cible

Le relevé des heures de travail se base sur une enquête directe auprès de tout le personnel enseignant du canton de Fribourg de l'école obligatoire (école primaire, cycle d'orientation), du degré secondaire 2 de formation générale (écoles de maturité gymnasiale, écoles de culture générale, écoles de commerce) ainsi que des enseignant.e.s spécialisés⁵ travaillant dans des classes ordinaires. Dans cette étude, nous parlerons du personnel enseignant ou des personnes enseignantes, ces termes englobant également les enseignant.e.s spécialisé.e.s travaillant dans l'école ordinaire⁶. Au total, 4'842 personnes ont été contactées pour l'enquête en ligne⁷.

⁵ Dans le canton de Fribourg, les enseignant.e.s formé.e.s à la pédagogie spécialisée travaillent dans les écoles ordinaires (environ 374 personnes) et dans les écoles spécialisées (environ 254 personnes). Les pédagogues spécialisés des écoles spécialisées ne sont pas pris en compte dans l'enquête, car ils ne sont pas soumis au règlement (RPEs).

⁶ Il convient de préciser que les enseignant.e.s spécialisé.e.s travaillant en école ordinaire ont en principe été inclus dans les analyses, sauf pour les analyses différenciées par degré d'enseignement. La raison en est que les enseignant.e.s spécialisé.e.s enseignent en grande partie à plusieurs niveaux et que cela entraînerait des doubles comptages. Pour les principales évaluations de base, nous avons vérifié si les valeurs des personnes enseignantes se distinguaient fondamentalement de celles des enseignant.e.s spécialisé.e.s. En cas de différences éventuelles, nous le signalons explicitement dans l'étude et établissons des évaluations séparées pour les enseignant.e.s ordinaires et les enseignant.e.s spécialisé.e.s.

⁷ Il s'agit exclusivement des personnes enseignantes sous contrat avec le canton de Fribourg au 31.12.2022. Les personnes enseignantes engagées par la DFAC au cours de l'année 2023 ne font pas partie de l'enquête.

Ne font pas partie du groupe cible les enseignant.e.s du degré tertiaire (p. ex. universités, hautes écoles pédagogiques) et les enseignant.e.s remplaçant.e.s. Les enseignant.e.s du secondaire II professionnel, qui relèvent de la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation (DEEF) et de la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts (DIAF), ne font pas non plus partie du groupe cible.

c) Déroulement

Dans le cadre de l'enquête, les personnes enseignantes ont été invitées à noter leurs heures de travail et leurs activités dans un journal de travail pendant une semaine (du lundi au dimanche). Ecoplan a attribué aux enseignant.e.s une semaine d'enquête de manière aléatoire. Pour accéder à l'enquête en ligne, Ecoplan a envoyé aux personnes enseignant.e.s, une semaine avant le début de la semaine d'enquête, des liens personnalisés qui les ont menés à la page d'enquête dans leur langue de travail respective (allemand ou français).

Dans la première partie de l'enquête, les personnes enseignantes ont été invitées à répondre à des questions générales sur leur fonction, leur formation et leur état d'esprit professionnel. De même, les participant.e.s devaient attribuer leur semaine d'enquête à un type de semaine, afin que les résultats concernant les heures de travail soient plus faciles à comprendre (p. ex. : si, au cours d'une semaine d'enquête, les heures de travail relevées sont particulièrement basses/élevées). L'enquête distingue les quatre types de semaine suivants :

- **Semaine scolaire régulière sans jours fériés** : de janvier à décembre 2023, il y a eu 32 semaines scolaires sans jours fériés. En ajoutant les 6 semaines d'école avec jours fériés, le nombre effectif de jours d'école était de 185⁸.
- **Semaine scolaire spéciale** (p. ex. camps, journées sportives, manifestations scolaires) : Il s'agit d'une semaine scolaire particulière au sein d'une semaine scolaire régulière.
- **Semaine scolaire avec jours fériés** : semaines scolaires comportant un ou plusieurs jours fériés nationaux, cantonaux ou locaux. Dans le canton de Fribourg, 6 semaines étaient concernées en 2023⁹.
- **Semaine sans cours** : vacances scolaires avec activité professionnelle, que les personnes enseignantes profitent d'une formation continue formelle ou qu'elles doivent se conformer aux horaires de présence de leur école. Dans le canton de Fribourg, il existe 14 semaines sans cours.
- **Semaine de vacances** : les personnes enseignantes étaient également invitées à remplir le journal de travail lorsqu'elles étaient absentes pour cause de vacances et que le temps de travail effectué était de zéro heure.

Dans la deuxième partie de l'enquête, les participant.e.s ont rempli un journal de travail pendant sept jours, du lundi au dimanche. Les personnes enseignantes y ont relevé leurs heures de travail et les ont classées dans les champs d'activité prédéfinis (voir annexe A). L'enquête

⁸ Pour le personnel enseignant de S2 le nombre effectif de jours d'école était de 180.

⁹ Pour la région de Kerzers, il s'agit de quatre semaines avec des jours fériés.

s'est terminée par des questions sur l'évaluation globale de la semaine d'enquête et sur les facteurs de charge (partie 3).

3.2 Description des données

3.2.1 Valeurs de référence pour le temps de travail annuel¹⁰

Selon le RPEns, le temps de travail annuel pour un plein temps (100%) est de 1900 heures. En conséquence, les temps de travail annuels peuvent être calculés de la manière suivante pour les autres taux d'occupation ainsi que pour d'autres facteurs (degré d'enseignement, etc.) :

- Le temps de travail annuel théorique (réglé par contrat) pour les temps partiels s'obtient en multipliant le taux d'occupation contractuel par le temps de travail annuel selon le RPEns. Pour un engagement à temps partiel de 80%, on obtient un temps de travail annuel théorique de 1'520 heures (80% de 1900 heures).¹¹
- Les heures de travail annuelles réelles (effectivement travaillées) sont calculées en faisant la somme de toutes les valeurs moyennes de la catégorie correspondante par semaine d'enquête. Prenons un exemple : en moyenne, 47 heures ont été travaillées pour un temps plein au cours de la première semaine d'enquête, 45,5 heures au cours de la semaine 2, 44,6 heures au cours de la semaine 3, etc. Les valeurs moyennes de chaque semaine d'enquête sont additionnées et constituent en fin de compte le temps de travail annuel total de la catégorie correspondante.
- Pour les catégories dans lesquelles des valeurs manquent pendant certaines semaines d'enquête, nous avons procédé à une pondération en fonction du nombre d'observations. Si des valeurs d'observation manquent pendant plus de 10 semaines de relevé, nous avons renoncé à une évaluation de la catégorie correspondante. Cela est indiqué dans les graphiques concernés. La même procédure est appliquée à toutes les analyses, en particulier pour les heures supplémentaires.

Ces valeurs de référence permettent de définir les heures supplémentaires, dans le chapitre suivant 4 . Les heures supplémentaires correspondent à la différence entre le temps de travail annuel prévu par le contrat et le temps de travail effectif annoncé dans l'enquête.

3.2.2 Vérification de la plausibilité

Avant de procéder à l'analyse des données proprement dite, nous avons contrôlé les données de base et vérifié leur plausibilité. Nous avons analysé les données en particulier en ce qui concerne les différents taux d'activité ainsi que les types de semaines, en tenant compte des

¹⁰ Un aperçu des valeurs de référence figure à l'annexe B.

¹¹ Pour la catégorie agrégée, par exemple 70-89%, le temps de travail annuel contractuel est obtenu sur la base de la moyenne du taux d'occupation de toutes les personnes de cette catégorie. Pour la catégorie 70-89%, cette valeur moyenne est de 80%. Par conséquent, le temps de travail annuel théorique pour cette catégorie est de 1 520 heures.

remarques du personnel enseignant. De manière générale, nous constatons que l'influence des valeurs extrêmes sur les valeurs moyennes est faible. Le fait que les valeurs extrêmes soient finalement exclues ou corrigées ne modifie pas les conclusions fondamentales du rapport. Les exceptions sont les évaluations croisées avec seulement quelques observations. S'il y a lieu d'exclure ces données, nous indiquerons clairement les cas correspondants dans le rapport.

Sur la base des tests de plausibilité effectués, des adaptations n'ont été apportées aux données de base que dans les quelques cas suivants :

- Au total, nous avons exclu des analyses de données 7 personnes qui ont déclaré avoir travaillé plus de 70 heures au cours de la semaine d'enquête. Ces 7 personnes ont indiqué qu'elles avaient travaillé plus de 12 heures, soit de manière continue, soit plusieurs jours de suite, sans donner de raisons concrètes. En revanche, nous avons conservé dans l'ensemble des données 10 autres personnes qui ont également indiqué avoir travaillé plus de 70 heures, car ces personnes ont avancé des raisons plausibles pour justifier leur charge de travail élevée (p. ex. entretiens avec les parents, camps scolaires, etc.).
- 27 personnes ont été reclassées dans la catégorie "semaine sans cours", car elles avaient travaillé plus de 30 heures par semaine et comptabilisaient leur semaine d'enquête comme une "semaine de vacances". Les commentaires de ces personnes enseignantes indiquent que le type de semaine a été mal indiqué et qu'il s'agissait moins d'une semaine de vacances avec une charge de travail proprement dite de 0% que d'une semaine sans cours. La redistribution de ces valeurs extrêmes n'a pas d'influence sur les analyses, qui ont été réalisées indépendamment des types de semaine. Sinon, la répartition générale de la semaine de vacances semble tout à fait plausible : environ 12,4% des personnes enseignantes indiquent avoir rempli l'enquête pendant une semaine de vacances, ce qui correspond à la proportion à laquelle on peut s'attendre (voir chapitre 4.2).¹² Avec 7 semaines de vacances sur un total de 52 semaines d'enquête, on pourrait théoriquement s'attendre à ce que 13,5% du personnel enseignant ait à remplir l'enquête pendant une semaine de vacances. La valeur réelle de 12,4% se situe dans la fourchette attendue.

En outre, dans le cadre de l'enquête, il faut tenir compte du fait que les personnes enseignantes ont également relevé des heures de travail en dehors du contrat de travail proprement dit, car celles-ci sont difficiles à distinguer des autres activités de travail (p. ex. surveillance de midi, travaux de groupe). Les heures de travail consacrées à ces activités sont rémunérées séparément. Pour des raisons méthodologiques, ces heures de travail ne peuvent pas être exclues a posteriori. La part de ces heures dans le temps de travail total est toutefois faible. Il peut néanmoins en résulter une légère distorsion des heures supplémentaires.

Toutes les analyses suivantes ont été réalisées à partir d'un total de 4'100 réponses.

¹² Inversement, nous avons regardé qui a travaillé très peu (<5h par semaine) pendant une semaine d'école régulière. Pour ce groupe de personnes, les raisons semblent claires : seules les personnes qui ont eu un accident ou qui étaient malades pendant la semaine d'enquête sont concernées. Nous laissons ces personnes dans la banque de données. L'influence de ces personnes sur les valeurs moyennes est également minime.

4 Résultats de l'enquête

Dans ce chapitre, nous décrivons les résultats de l'enquête et analysons dans quelle mesure ils correspondent aux prescriptions du RPEns. Le chapitre est structuré de la manière suivante :

- Le chapitre 4.1 décrit les participant.e.s à l'enquête à l'aide des principaux paramètres et analyse le taux de réponse. Ces informations de base sont essentielles à la compréhension des chapitres suivants.
- Dans le chapitre 4.2 nous donnons un aperçu des heures de travail annuelles et hebdomadaires effectivement fournies.
- Des études antérieures sur la charge de travail des personnes enseignantes¹³ montrent, selon le degré d'enseignement ou le taux d'activité, que la charge de travail contractuelle et la charge de travail effectivement réalisée ne coïncident souvent pas. Nous analysons au chapitre 4.3 quels sont les facteurs qui peuvent expliquer les heures supplémentaires (ou, selon les cas, les heures en moins) effectuées par les personnes enseignantes.
- Dans le chapitre 4.4 nous analysons la répartition des heures de travail entre les quatre champs d'activité (enseignement, suivi des élèves, fonctionnement de l'école, formation continue).
- Enfin, nous présentons les résultats concernant la satisfaction professionnelle du personnel enseignant (chapitre 4.5). Outre des déclarations générales sur la satisfaction, nous présentons nos conclusions sur les facteurs perçus comme une charge par les personnes enseignantes.

4.1 Participation à l'enquête

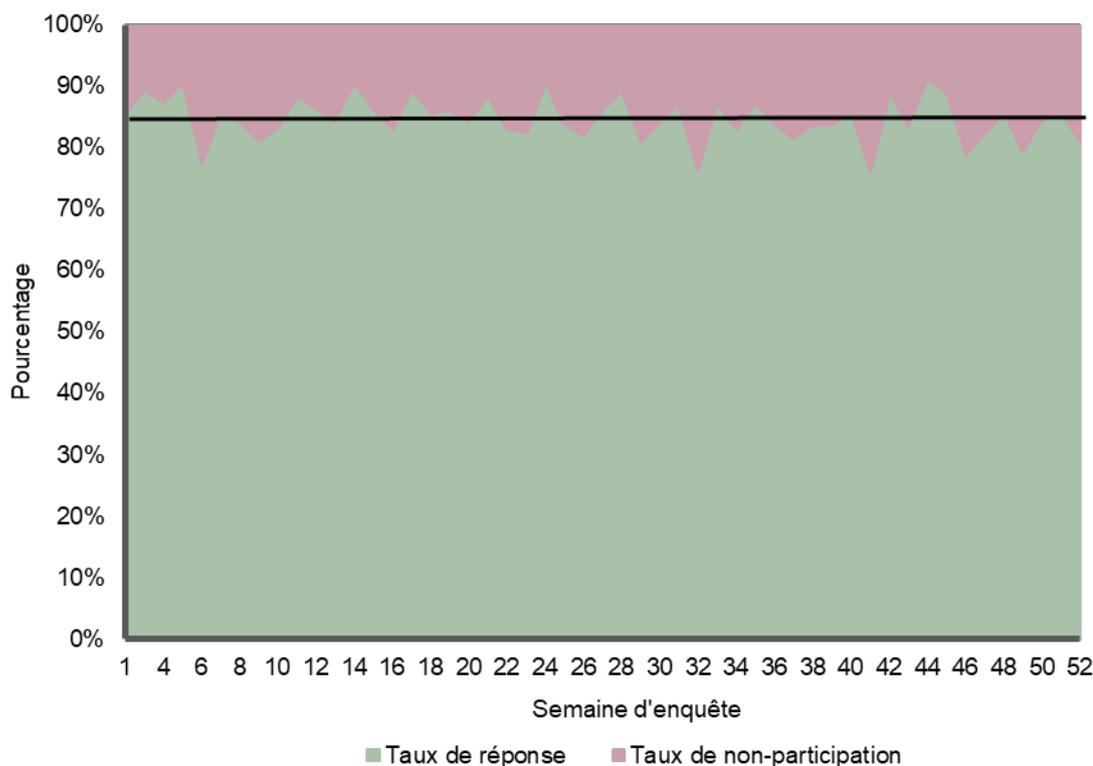
4.1.1 Taux de réponse

En moyenne, 84,7% tout le personnel enseignant du canton de Fribourg a participé à l'enquête sur le temps de travail (cf. Figure 4-1). Sur un total de 4'842 personnes enseignantes contactées (env. 93 personnes par semaine), 4'100 ont participé (env. 78 participant.e.s par semaine d'enquête). On peut constater qu'un taux de réponse de cette ampleur constitue une exception absolue, non seulement en raison de la complexité de l'enquête sur le temps de travail, mais aussi de manière générale. Pour situer les choses : 31,0% en moyenne ont participé à la dernière étude du LCH de 2019¹⁴. Cet engagement exceptionnel du personnel enseignant du canton de Fribourg augmente la pertinence des analyses effectuées.

¹³ Brägger (2019).

¹⁴ Brägger (2019).

Figure 4-1: Taux de réponse et de non-participation sur toutes les semaines de l'enquête (1-52)



Remarque : la ligne noire représente la moyenne annuelle de 84,7%. Nombre = 4'100.

4.1.2 Description des participant.e.s

Un examen plus attentif des participant.e.s met en évidence la forte représentativité de l'enquête : les 15% des personnes enseignantes qui n'ont pas participé à l'enquête n'appartiennent à aucun groupe spécifique (sexe, degré d'enseignement, taux d'occupation). Les descriptions des participant.e.s qui suivent correspondent donc, avec un léger écart, aux caractéristiques réelles du personnel enseignant DFAC du canton de Fribourg¹⁵.

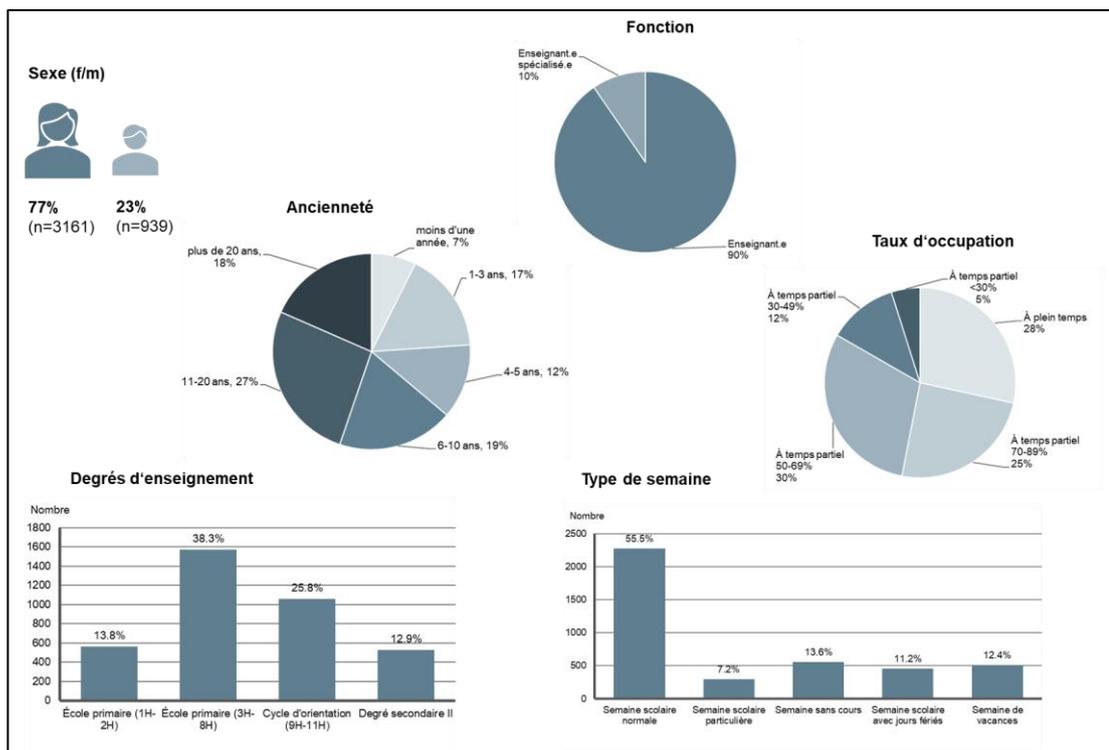
- **Fonction** : 90% du personnel enseignant travaille en tant que personne enseignante et à peine 10% en tant que enseignant.e spécialisé.e en classe ordinaire ou collaborateur / collaboratrice spécialisé.e en pédagogie.
- **Taux d'activité** : les 4'100 participant.e.s à l'enquête présentent un équivalent plein temps (EPT) de 2'913. Un bon quart de toutes les personnes enseignantes travaillent à plein temps (90-100%), un autre quart entre 70-89%, et près d'un.e enseignant.e sur trois à temps partiel entre 50-69%. Le travail à temps partiel est donc le modèle d'emploi dominant pour les personnes enseignantes.
- **Degrés d'enseignement** : si l'on considère le nombre d'enseignant.e.s par degré d'enseignement, on constate que près de 40% de toutes les personnes enseignantes enseignent

¹⁵ Voir le tableau détaillé à l'annexe C.

à l'école primaire 3H-8H. 26% des personnes enseignantes travaillent au niveau secondaire I. Le nombre des personnes enseignantes qui enseignent à l'école primaire 1H-2H et au secondaire II de formation générale est nettement plus faible : environ 13% de toutes les personnes enseignantes travaillent dans chacun de ces deux degrés d'enseignement.

- **Sexe** : 77% des personnes enseignantes (3'161) sont des femmes, 23% (939) sont des hommes. Les hommes travaillent nettement plus à plein temps que les femmes : Près de la moitié des hommes (48,5%) travaillent à plein temps, contre près d'un quart des femmes (22,5%). En conséquence, une bonne moitié des hommes travaillent à temps partiel, contre plus des trois quarts des femmes. Parmi les femmes, 18,6% travaillent à moins de 50%, contre 9,9% des hommes. Il existe également des différences significatives en fonction du degré d'enseignement. Alors qu'à l'école primaire 1H-2H, ce sont presque exclusivement des femmes qui travaillent (98.4%) et qu'à l'école primaire 3H-8H, ce sont en grande majorité des femmes (87.3%), le rapport entre les sexes s'équilibre au niveau secondaire I (61.7% de femmes) et au niveau secondaire II de formation générale (46.6% de femmes).
- **Années d'activité dans la même école** : plus des trois quarts des personnes enseignantes travaillent depuis plus de 4 ans dans leur poste actuel. Seuls 7% des personnes enseignantes occupent leur poste actuel depuis moins d'un an.
- **Type de semaine** : les informations fournies par les personnes enseignantes sur les types de semaine reflètent une année de travail représentative du personnel enseignant. Par exemple, selon le RPEns, les personnes enseignantes ont 7 semaines de vacances par an. 12,4% tout le personnel enseignant a indiqué avoir rempli l'enquête pendant une semaine de vacances. Cela correspond à 508 personnes et donc à peu près au nombre de personnes qui auraient effectivement dû prendre des vacances pendant leur semaine d'enquête ($4'100 \text{ personnes} \times (7/52) = 552 = 13.5\%$).

Figure 4-2: Répartition du personnel enseignant



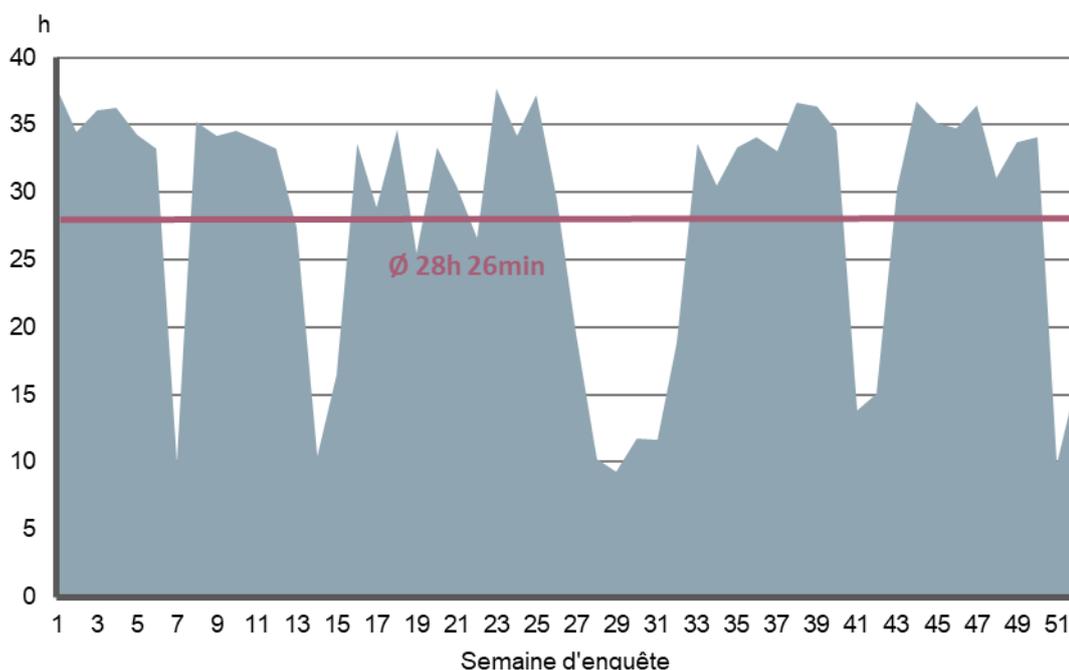
Remarque : Nombre « sexe » = 4'100, nombre « ancienneté » = 4'100, nombre « fonction » = 4'084, nombre « taux d'occupation » = 4'100, nombre « degrés d'enseignement » = 3'725, nombre « type de semaine » = 4'100.

4.2 Temps de travail en général

Sur une année, le personnel enseignant travaille en moyenne 1'479 heures ce qui correspond à un taux d'occupation moyen de 78%. Ce temps de travail annuel représente la moyenne de toutes les personnes, indépendamment de leurs différents taux d'occupation ou des types de semaines.¹⁶ Par semaine, cette valeur correspond à 28 heures et 26 minutes (cf. Figure 4-3). En décomposant les résultats, on constate que la majorité des personnes enseignantes (76,6%) travaillent au maximum 40 heures par semaine. Seules 99 personnes (2.4%) avaient noté plus de 55 heures de travail durant leur semaine d'enquête. Des analyses plus détaillées sur les heures supplémentaires annuelles sont présentées au point 4.3.

¹⁶ Comme l'enquête a été menée sur une année entière, le fait que certains enseignants aient travaillé plus et d'autres moins que d'habitude pendant leur semaine d'enquête respective s'annule sur toute l'année.

Figure 4-3: Temps de travail par semaine d'enquête sur l'ensemble de l'année d'enquête



Remarque : Nombre = 4'100.

On obtient une image plus nuancée en comparant les temps de travail moyens par semaine d'enquête sur une année civile complète : les personnes enseignantes travaillent différemment selon la semaine considérée (cf. Figure 4-3: Temps de travail par semaine d'enquête sur l'ensemble de l'année d'enquête). Par exemple, pendant les semaines de vacances d'été (semaines d'enquête 26-32), le temps de travail hebdomadaire moyen est nettement inférieur à celui des semaines d'école normales. On constate également un net recul du temps de travail moyen pendant les autres semaines d'école sans cours.

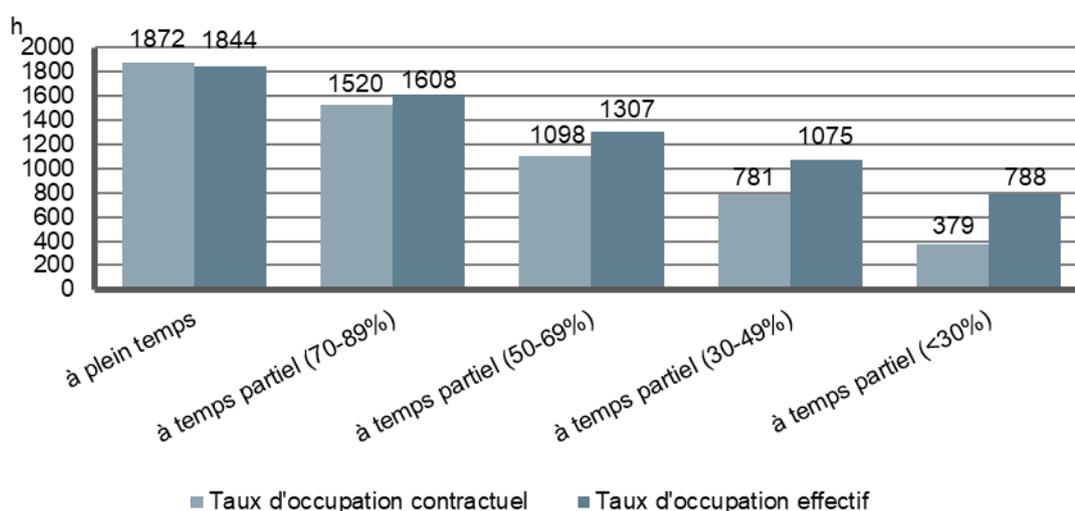
L'analyse des heures de travail des différents jours de la semaine donne une image plausible : les personnes enseignantes travaillent nettement moins le week-end (samedi/dimanche) que pendant la semaine. Alors que du lundi au vendredi, elles travaillent en moyenne entre 5,9 et 6,8 heures, les heures de travail moyennes se réduisent à 2,6 heures le samedi et à 2,3 heures le dimanche.

Si l'on considère les heures de travail effectuées en fonction du taux d'activité, on constate les premières différences par rapport au temps de travail contractuel, qui nécessitent une explication (cf. Figure 4-4). Si l'on compare le taux d'activité fixé par contrat (temps de travail annuel théorique) et les heures de travail effectivement fournies (temps de travail annuel réel annoncé), on constate surtout que l'écart entre les deux valeurs de comparaison augmente continuellement à mesure que le taux d'activité contractuel diminue (cf. à ce sujet le chapitre "Temps de travail". 3.2.1). Les personnes travaillant à temps plein (90-100%) effectuent en moyenne 1'844 heures sur une année, soit 28 heures de moins que leur taux d'occupation

contractuel moyen¹⁷. Pour les personnes enseignantes travaillant à temps partiel (89% ou moins), les heures effectuées dépassent en moyenne le taux d'activité contractuel : par exemple, les personnes employées à temps partiel à 30-49% travaillent 1'075 heures par an au lieu des 781 prévues dans leur contrat. Les personnes employées à moins de 30% travaillent même plus du double du taux d'activité prévue dans leur contrat.

Si l'on compare le temps de travail effectif des personnes enseignantes et des enseignant.e.s spécialisé.e.s en classe ordinaire, on ne constate guère de différences. Les enseignant.e.s spécialisé.e.s et les personnes enseignantes à plein temps (90-100%) travaillent en moyenne autant que les autres, à quelques heures près.

Figure 4-4: Heures de travail annuelles (contractuelles et effectives) par taux d'activité



Remarque (1) : pour les postes contractuels à temps plein, 1872 heures sont indiquées (et non 1900 heures), car il s'agit d'une moyenne des taux d'occupation à 90-100% (cf. tableau annexe B).

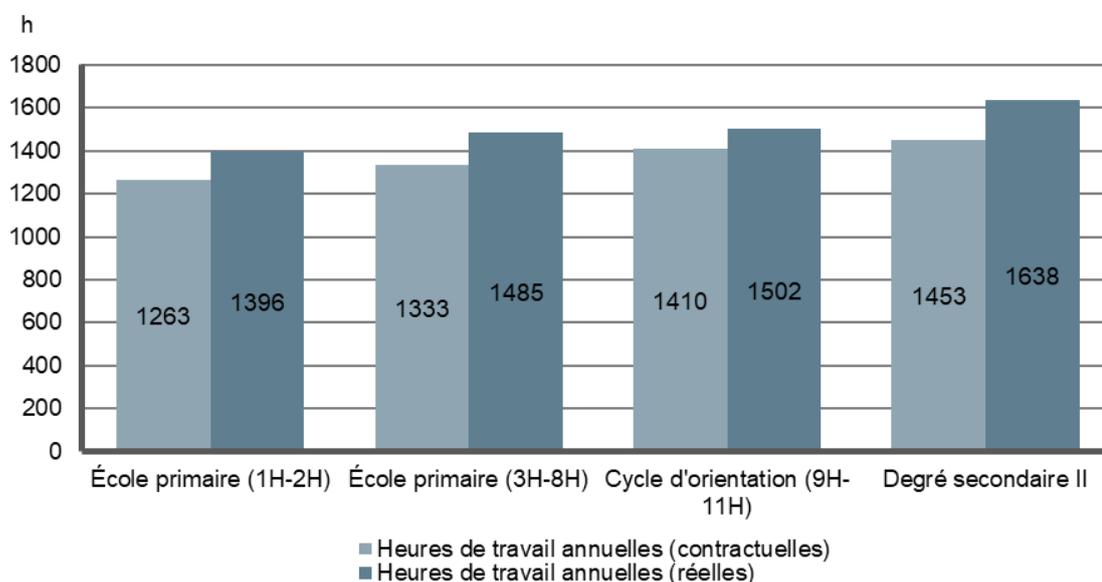
Remarque (2) : Nombre « à plein temps » = 1'166, nombre « à temps partiel (70-89%) » = 1'009, nombre « à temps partiel (50-69%) » = 1'242, nombre « à temps partiel (30-49%) » = 484, nombre « à temps partiel (<30%) » = 199.

Le temps de travail annuel moyen varie également en fonction du degré d'enseignement de la personne enseignante (cf. Figure 4-5). Le temps de travail annuel théorique des personnes enseignantes du primaire 1H-2H est de 1'263 heures,¹⁸ mais elles travaillent en moyenne 1'396 heures par an. De leur côté, les personnes enseignantes du secondaire II de formation générale travaillent effectivement 1'638 heures par an pour un temps de travail contractuel de 1'453 heures en moyenne.

¹⁷ Pour un aperçu plus détaillé des heures de travail annuelles réelles selon les taux d'activité voir Annexe C.

¹⁸ En tenant compte des taux d'activité de ces enseignants. Par exemple, les enseignants du primaire 1H-2H ont un taux d'occupation moyen de 67%.

Figure 4-5: Heures de travail annuelles (contractuelles et réelles) par degré d'enseignement



Remarque : Nombre « école primaire (1H-2H) » = 564, nombre « école primaire (3H-8H) » = 1'572, nombre « cycle d'orientation (9H-11H) » = 1'059, nombre « degré secondaire II » = 530.

4.3 Heures supplémentaires

Comme nous l'avons vu plus haut, les personnes enseignantes travaillent en moyenne plus que le temps de travail annuel convenu par contrat. Sur l'ensemble du personnel enseignant, les enseignant.e.s travaillent en moyenne 128 heures par an, soit 6,7 points de pourcentage (78%) de plus que ce qui est prévu dans le contrat (71%). Réparties sur 52 semaines, cela donnerait en moyenne 2 heures et 28 minutes d'heures supplémentaires par semaine.

Le taux d'activité et le degré d'enseignement sont des facteurs importants pour expliquer les différences en matière d'heures supplémentaires. Ces facteurs, ainsi que d'autres, sont examinés dans ce chapitre.

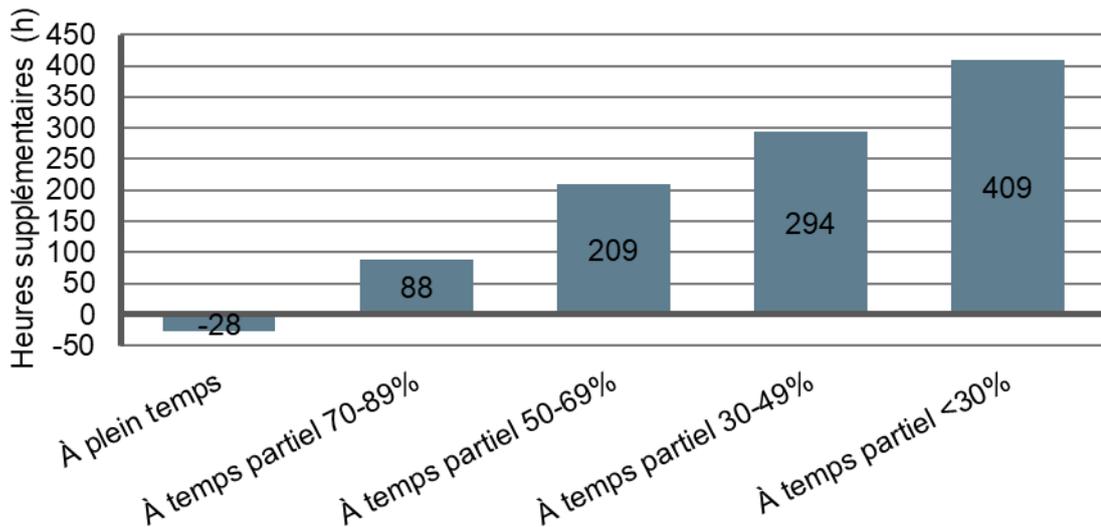
4.3.1 Facteur explicatif du taux d'activité

Le nombre d'heures supplémentaires varie en fonction du taux d'occupation. En principe, plus le taux d'occupation est bas, plus le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par an est élevé (cf. Figure 4-6).¹⁹ En moyenne et sur une année, les personnes travaillant à plein temps (90-100%) travaillent 28 heures de moins que ce qui est prévu par leur contrat. Ce groupe est donc le seul à travailler (légèrement) moins que son taux d'activité contractuel. En revanche, les personnes travaillant à 70-89% effectuent déjà en moyenne 88 heures

¹⁹ Si l'on considère séparément les personnes enseignantes et les enseignant.e.s spécialisé.e.s en classe ordinaire, aucune différence significative n'apparaît, à l'exception des faibles taux d'occupation (moins de 30%).

supplémentaires par an. Les heures supplémentaires augmentent continuellement à mesure que le taux d'occupation diminue et s'élèvent à 409 heures pour les taux d'activité inférieurs à 30%. Si ces heures supplémentaires étaient réparties de manière égale par semaine, les personnes ayant un tel taux d'activité travailleraient près de 8 heures de plus que leur taux d'activité contractuel (409 heures réparties sur 52 semaines).

Figure 4-6: Heures supplémentaires moyennes par an selon le taux d'activité



Remarque : Nombre « à plein temps » = 1'166, nombre « à temps partiel 70-89% » = 1'009, nombre « à temps partiel 50-69% » = 1'242, nombre « à temps partiel 30-49% » = 484, nombre « à temps partiel <30% » = 199.

Si l'on compare les taux d'activité effectifs avec les taux d'activité contractuels, l'écart des heures supplémentaires augmente lorsque le taux d'activité contractuel diminue (cf. Figure 4-7). En moyenne, les personnes de la catégorie "temps partiel <30%" sont engagées à un taux d'activité d'à peine 20%, mais travaillent effectivement à un taux d'activité de plus de 40%. De l'autre côté du spectre, les personnes travaillant à temps plein ne remplissent tout juste pas leur taux d'activité contractuel (1,5 point de pourcentage de moins). En moyenne, les personnes enseignantes du DFAC du canton de Fribourg travaillent à 77,9%, le taux contractuel moyen étant inférieur de 6,7 points de pourcentage à 71,1%.

Figure 4-7: Différence entre le taux d'activité contractuel et le taux d'activité effectif

Catégorie de taux d'activité	Ø Taux d'activité contractuel (%)	Ø Taux d'activité effectif (%)	Δ (%P)
À plein temps	98.5	97.0	-1.5
À temps partiel 70-89%	80.0	84.6	+4.6
À temps partiel 50-69%	57.8	68.8	+11.0
À temps partiel 30-49%	41.1	56.6	+15.5
À temps partiel <30%	19.9	41.5	+21.5
<i>Tous les taux d'activité</i>	<i>71.1</i>	<i>77.9</i>	<i>+6.7</i>

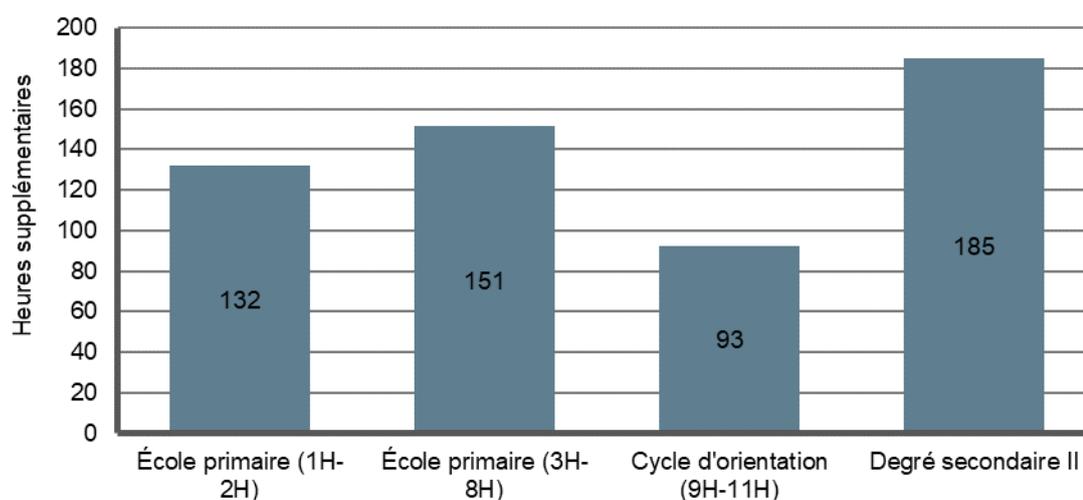
Si l'on examine de plus près les taux d'activité, on constate que les femmes travaillent nettement plus souvent à temps partiel que les hommes à tous les niveaux scolaires. Ainsi, les femmes sont en principe plus touchées par l'augmentation des heures supplémentaires alors que le taux de travail diminue.

4.3.2 Facteur explicatif degré d'enseignement

Si l'on considère les heures supplémentaires annoncées en fonction du taux d'activité, on constate également de nettes différences entre les quatre degrés d'enseignement en ce qui concerne la somme des heures supplémentaires annuelles effectuées (cf. Figure 4-8).²⁰ En moyenne, des heures supplémentaires sont effectuées chaque année à tous les degrés d'enseignement. Ce sont les personnes enseignantes du degré primaire 3H-8H et du degré secondaire II de formation générale qui accumulent le plus d'heures supplémentaires.

²⁰ Même si l'on considère séparément les personnes enseignantes et les enseignant.e.s spécialisé.e.s en classe ordinaire par degré d'enseignement, on ne constate guère de différences. De plus, il est difficile de faire des comparaisons, car les enseignant.e.s spécialisé.e.s peuvent enseigner à plusieurs degrés d'enseignement en même temps et il n'est donc pas possible de déterminer clairement à quel degré se situent les éventuelles heures supplémentaires.

Figure 4-8: Nombre moyen d'heures supplémentaires par an selon le degré d'enseignement



Remarque (1) : Nombre « école primaire (1H-2H) » = 564, nombre « école primaire (3H-8H) » = 1'572, nombre « cycle d'orientation (9H-11H) » = 1'059, nombre « degré secondaire II » = 530.

Remarque (2) : Le nombre d'heures supplémentaires varie par rapport à Figure 4-5 dues aux arrondis.

Ce sont les personnes enseignantes du degré primaire (3H-8H) et du degré secondaire II de formation générale qui travaillent le plus au-delà de leur taux d'activité contractuel. Par exemple, les personnes enseignantes du secondaire II travaillent en moyenne à 86,2% (+9,7 points de pourcentage) au lieu de 76,5% en moyenne (cf. Figure 4-9). Dans les trois autres degrés d'enseignement également, les personnes enseignantes travaillent en moyenne plus que leur taux d'activité réel.

Figure 4-9: Différence entre le taux d'activité contractuel et le taux d'activité effectif par degré d'enseignement

Niveau scolaire	Ø Taux d'activité contractuel (%)	Ø Taux d'activité effectif (%)	Δ (%P)
École primaire (1H-2H)	66.5%	73.5%	+7.0
École primaire (3H-8H)	70.2%	78.1%	+8.0
Cycle d'orientation (9H-11H)	74.2%	79.1%	+4.9
Secondaire II	76.5%	86.2%	+9.7
<i>Tous les niveaux</i>	<i>71.1</i>	<i>77.9</i>	<i>+6.7</i>

En raison des différentes réglementations concernant le nombre d'unités d'enseignement par degré d'enseignement ou au sein d'un même degré d'enseignement (voir chapitre 2), il convient d'examiner de plus près les heures supplémentaires des personnes enseignantes qui enseignent des branches spéciales.

Au niveau du secondaire I, on constate que les personnes enseignantes qui n'enseignent que des matières générales ou plus de matières générales que de branches spéciales font des heures supplémentaires, alors que ceux qui n'enseignent que des branches spéciales²¹ ou plus de branches spéciales que de matières générales n'atteignent pas leur taux d'activité en moyenne annuelle.²² La différence est également évidente au niveau du secondaire II de formation générale : les personnes enseignantes qui n'enseignent que des branches spéciales atteignent en moyenne assez précisément leur taux d'activité contractuel, tandis que toutes les personnes enseignantes qui n'enseignent que des branches générales font nettement des heures supplémentaires.²³

4.3.3 Facteur explicatif de la semaine scolaire

La somme des heures de travail du personnel enseignant est basée sur le temps de travail annuel. Cela signifie qu'au cours d'une année, hormis les heures d'enseignement fixes, les personnes enseignantes peuvent décider librement de la manière dont elles répartissent le temps de travail annuel fixé par contrat sur les 52 semaines. Les données collectées dans le cadre de l'enquête permettent une analyse plus précise²⁴ des heures travaillées dans les types de semaines suivants :

- Semaine scolaire régulière (semaine de cours normale)
- Semaine scolaire spéciale (camp, semaine thématique, etc.)
- Semaine sans cours (semaine de préparation pour les enseignants)
- Semaine avec jours fériés
- Semaine de vacances

Les données montrent que le personnel enseignant travaille plus que la moyenne pendant les semaines d'école spéciales et régulières ainsi que pendant les semaines avec des jours fériés. En revanche, les personnes enseignantes travaillent peu en moyenne pendant une semaine sans cours. Le personnel enseignant compense ainsi, du moins en partie, les heures de travail accumulées lors des premiers types de semaines scolaires mentionnés. Une compensation

²¹ Pour le cycle d'orientation, les branches spéciales comprennent le mouvement et le sport, les arts techniques et visuels, la musique. Pour les écoles secondaires II de formation générale, les branches spéciales comprennent le mouvement et le sport, les arts visuels, la musique (cf. 2b).

²² Nombre du personnel enseignant du secondaire I qui enseignent des matières générales : 546 ; nombre du personnel enseignant du secondaire I qui enseignent plus de matières générales que de branches spéciales : 280 ; nombre du personnel enseignant du secondaire I qui enseignent plus de branches spéciales que de matières générales : 70 ; nombre du personnel enseignant du secondaire I qui enseignent des branches spéciales : 159.

²³ Au niveau secondaire II, il y a trop peu de personnes enseignantes qui enseignent les deux variantes de branches, raison pour laquelle il n'est pas possible de se prononcer sur les heures supplémentaires ou les heures en moins par an de ces groupes de personnes. Nombre du personnel enseignant du niveau secondaire II de formation générale qui enseignent des branches spéciales : 79 ; nombre du personnel enseignant du niveau secondaire II de formation générale qui enseignent des matières générales : 402.

²⁴ Pour calculer les heures supplémentaires pendant une semaine scolaire régulière, spéciale, sans cours et jours fériés, nous sommes partis d'un temps de travail hebdomadaire de 42,2 heures. Si les personnes enseignantes remplissaient l'enquête sur le temps de travail pendant une semaine de vacances, la valeur de référence était de 0 heure de travail.

complète des heures de travail accumulées n'est pas réalisable, car les personnes enseignantes travaillent aussi pour l'école pendant une semaine de vacances.

4.3.4 Autres facteurs explicatifs

Outre les principaux facteurs explicatifs tels que le taux d'activité, d'autres aspects de la profession enseignante peuvent être responsables du nombre d'heures supplémentaires effectuées. Dans ce sous-chapitre, nous analysons les facteurs supplémentaires que nous considérons comme les plus importants.²⁵ Il s'agit des facteurs suivants :

- Années d'activité dans la même école
- Fonction de la personne enseignante (enseignant.e titulaire de classe ou autre enseignant.e)
- Nombre de branches enseignées
- Nombre de classes

D'autres facteurs ont été examinés, mais ils sont trop peu significatifs et n'ont donc pas été ajoutés à cette étude.

a) Années d'activité dans la même école

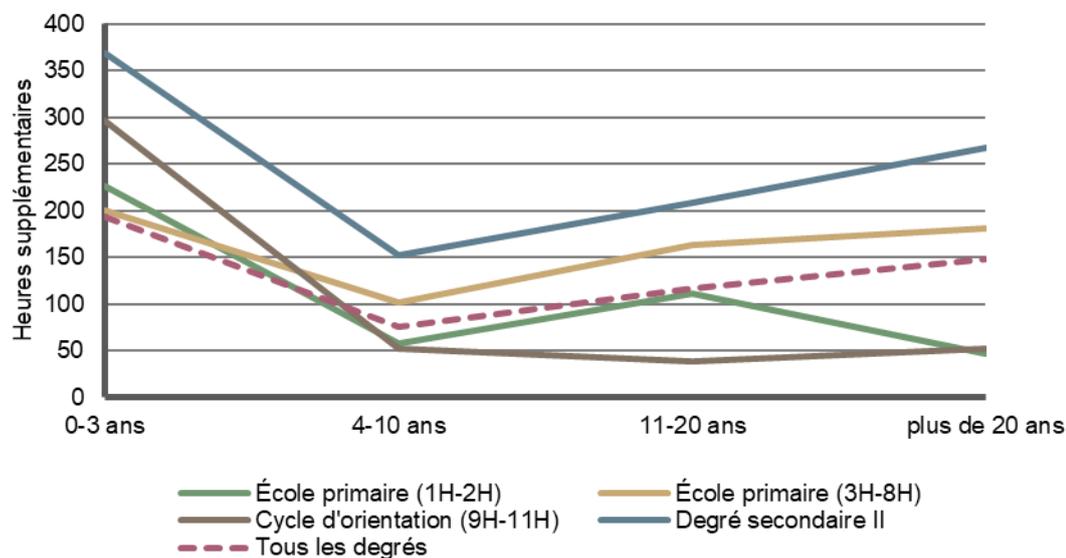
L'année d'activité indique depuis combien de temps une personne travaille à son poste actuel²⁶. Les résultats de l'enquête indiquent que les personnes qui occupent leur poste actuel depuis moins de trois ans travaillent nettement plus que le temps de travail convenu par contrat. En moyenne, une telle personne effectue 193 heures supplémentaires par an (+10,2%P). En comparaison, les personnes enseignantes qui occupent leur poste actuel depuis au moins trois ans travaillent nettement moins d'heures supplémentaires par an, soit 128 heures (+6,7%P).

Cet "effet d'initiation" est perceptible à tous les niveaux (cf. Figure 4-10). Il est toutefois nettement plus élevé chez les personnes enseignantes du secondaire II de formation générale que chez les personnes enseignantes des autres degrés d'enseignement.

²⁵ Selon le facteur examiné, le nombre d'observations varie (n), raison pour laquelle il n'est parfois possible de faire que des affirmations globales et que l'on a renoncé à des évaluations graphiques. Voir également à ce sujet le chapitre 3.2.1.

²⁶ La question posée aux personnes enseignantes dans l'enquête était la suivante : Depuis combien de temps travaillez-vous dans le poste actuel auquel se réfère le contrat de travail annuel ?

Figure 4-10: Heures supplémentaires moyennes par an, par année d'activité et par degré d'enseignement



Remarque: Nombre « école primaire (1H-2H) » = 564, nombre « école primaire (3H-8H) » = 1'572, nombre « cycle d'orientation (9H-11H) » = 1'059, nombre « degré secondaire II » = 530, nombre « 0-3 ans » = 980, nombre « 4-10 ans » = 1'283, nombre « 11-20 ans » = 1'083, nombre « plus de 20 ans » = 754.

Il convient également de mentionner que la moyenne des heures supplémentaires commence à augmenter à partir de la 11^e année d'activité, indépendamment du niveau scolaire. Elles n'atteignent toutefois pas le niveau des personnes enseignantes récemment engagées. En moyenne, ces enseignant.e.s travaillent 75 heures par an (+3,9%P) au-delà de leur taux contractuel.

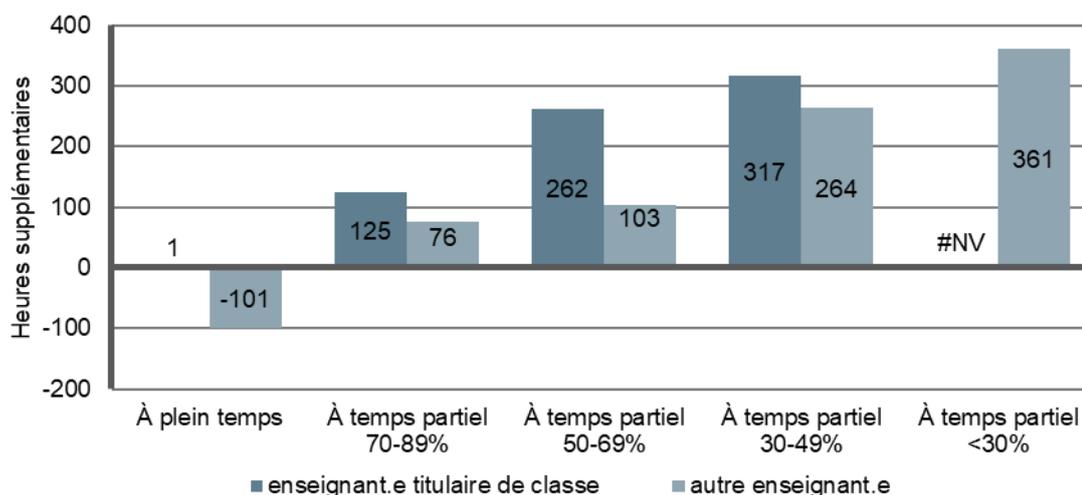
b) Enseignant.e.s titulaire de classe vs. autres enseignant.e.s²⁷

Le fait que l'enseignant.e soit employé.e comme enseignant.e titulaire de classe ou comme autre enseignant.e a également une influence sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Il ressort de l'enquête que les enseignant.e.s titulaire de classe, indépendamment de leur taux d'activité et du niveau scolaire, effectuent davantage d'heures supplémentaires que les autres enseignant.e.s. Figure 4-11 montre les différences en fonction des taux d'activité. La différence la plus marquée concerne les taux d'activité de 50 à 69% (159 heures supplémentaires de plus que les autres enseignant.e.s) et pour les taux d'activité de 30 à 49% (53 heures). Dans les temps pleins, les autres enseignant.e.s accumulent des heures négatives, alors que les enseignant.e.s titulaire de classe à temps plein atteignent leur temps de travail annuel théorique. Dans les très petits temps partiels, le personnel enseignant travaille

²⁷ Il a été demandé aux personnes enseignantes s'elles exerçaient en tant qu'enseignant.e titulaire de classe. Les personnes enseignantes qui ont répondu par l'affirmative ont été classées comme "enseignant.e.s titulaire de classe", celles qui ont répondu par la négative ont été classées comme "autres enseignant.e.s".

majoritairement en tant qu'autre enseignant.e titulaire de classe, raison pour laquelle aucune comparaison ne peut être faite entre enseignant.e titulaire de classe et autre enseignant.e.

Figure 4-11: Heures supplémentaires moyennes par an selon la fonction et le taux d'activité



Remarque (1) : valeurs exclues pour les enseignant.e.s titulaire de classe à temps partiel <30%, car trop peu d'observations sont disponibles.

Remarque (2) : Nombre « à plein temps » = 1'166, nombre « à temps partiel 70-89% » = 1'009, nombre « à temps partiel 50-69% » = 1'242, nombre « à temps partiel 30-49% » = 484, nombre « à temps partiel <30% » = 199, nombre « enseignant.e titulaire de classe » = 2'625, nombre « autre enseignant.e » = 1'084.

Si l'on considère les différents degrés scolaires, les enseignant.e.s titulaire de classe font également plus d'heures supplémentaires que les autres enseignant.e.s (voir Figure 4-12).²⁸ Au degré secondaire I en particulier, les enseignant.e.s titulaire de classe travaillent nettement plus par an que les autres enseignant.e.s : Les premiers travaillent 135 heures de plus que leur taux d'activité (+7,1%P), les seconds 59 heures (+3,1%P). Dans le secondaire II, tant les enseignant.e.s titulaire de classe (190 heures supplémentaires, +10%P) que les autres enseignant.e.s (166 heures supplémentaires, +8.7%P) travaillent nettement plus que leur taux d'activité contractuel.²⁹

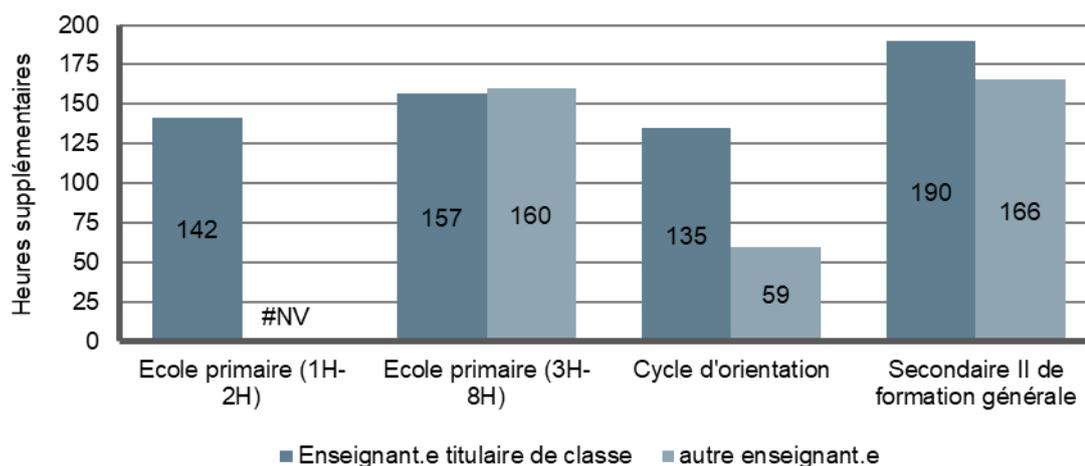
En revanche, au niveau primaire (3H-8H), les valeurs pour les enseignant.e.s titulaire de classe et les autres enseignant.e.s ne sont que partiellement comparables. A ce niveau, nous avons relativement peu d'autres enseignant.e.s dans notre échantillon. Ceux/celles-ci travaillent en outre presque exclusivement à temps partiel (92,2%) et, dans une proportion supérieure à la moyenne, à de très faibles taux d'activité. Un peu plus de 45% des autres enseignant.e.s du degré primaire 3H-8H travaillent à un taux d'occupation inférieur à 50%, alors que cette proportion est d'environ 13% chez les enseignant.e.s titulaire de classe. Cette proportion élevée

²⁸ Pour un aperçu détaillé, voir l'annexe C.

²⁹ En règle générale, les enseignant.e.s du primaire sont engagé.e.s comme enseignant.e.s titulaire de classe. Par conséquent, peu d'autres enseignant.e.s du primaire 1H-2H ont rempli l'enquête sur le temps de travail, raison pour laquelle nous avons renoncé à analyser cette catégorie.

de bas taux d'activité explique, du moins en partie, le nombre relativement élevé d'heures supplémentaires chez les autres enseignant.e.s. Une analyse plus détaillée entre le niveau scolaire et le taux d'activité n'est pas possible en raison du faible nombre.

Figure 4-12: Heures supplémentaires moyennes par an selon la fonction et le degré d'enseignement



Remarque (1) : valeurs exclues pour les autres enseignant.e.s de l'école primaire (1H-2H), car trop peu d'observations sont disponibles

Remarque (2) : Nombre « école primaire (1H-2H) » = 564 (enseignant.e.s titulaires de classe : 505, autres enseignant.e.s : 54), nombre « école primaire (3H-8H) » = 1'572 (enseignant.e.s titulaire de classe : 1'347, autres enseignant.e.s : 219), nombre « cycle d'orientation » = 1'059 enseignant.e.s titulaire de classe : 543, autres enseignant.e.s : 514, nombre « secondaire II de formation générale » = 530 (enseignant.e.s titulaire de classe : 230, autres enseignant.e.s : 297. Nombre total enseignant.e titulaire de classe = 2'625, nombre total autre enseignant.e » = 1'084.

c) Nombre de disciplines enseignées³⁰

Le nombre moyen de disciplines enseignées varie en fonction du degré d'enseignement. Les personnes enseignantes du primaire 3H-8H enseignent rarement exclusivement une ou deux matières, mais plutôt quatre matières différentes ou plus. L'inverse est vrai pour le niveau secondaire II : les personnes enseignantes de ce niveau enseignent rarement plus de trois disciplines. De même, les personnes enseignantes du secondaire I enseignent généralement entre une et trois disciplines. En raison de la variation du nombre de disciplines (nombre d'observations dans l'enquête) entre les degrés d'enseignement et d'autres facteurs limitants, il n'est pas possible de faire une comparaison générale entre les niveaux. Nous nous limitons donc à des déclarations pour chaque degré d'enseignement.

- Un effet du nombre de disciplines sur les heures supplémentaires apparaît au niveau secondaire II de formation générale. La personne qui enseigne deux disciplines effectue plus

³⁰ Le personnel enseignant pouvait indiquer le nombre de disciplines enseignées en sélectionnant les catégories suivantes : une discipline enseignée, deux disciplines enseignées, trois disciplines enseignées, quatre disciplines enseignées, cinq disciplines enseignées, plus de cinq disciplines enseignées.

d'heures supplémentaires qu'une personne enseignante qui n'enseigne qu'une seule discipline (177 contre 141 heures supplémentaires par an).

- Dans le degré secondaire I, les personnes enseignantes de trois disciplines (188 heures supplémentaires) travaillent en moyenne nettement plus que les personnes enseignantes d'une seule discipline (1 sous-heure). Les personnes enseignantes du secondaire I qui enseignent deux (80 heures supplémentaires) ou quatre matières (135 heures supplémentaires) se situent entre les deux.
- Le nombre de disciplines a également une influence sur les heures supplémentaires au niveau primaire 3H-8H : une personne enseignante qui enseigne plus de cinq disciplines (en moyenne 153 heures supplémentaires) effectue en moyenne moins d'heures supplémentaires qu'une personne enseignante qui enseigne cinq disciplines (233 heures supplémentaires par an).

d) Nombre de classes³¹

La charge de travail d'une personne enseignante est également liée au nombre de classes auxquelles elle enseigne. Toutefois, comme pour le nombre de matières, la variation du nombre de classes ne permet pas de comparaison générale entre les degrés d'enseignement.

A l'école primaire (3H-8H), plus une personne enseignante primaire enseigne à un grand nombre de classes, plus le nombre d'heures supplémentaires par an augmente (1 classe 150 heures supplémentaires, 2 classes 185 heures supplémentaires, 3 classes 261 heures supplémentaires). Au niveau de l'école enfantine (école primaire 1H-2H), les personnes enseignantes enseignent généralement à une classe et travaillent en moyenne 117 heures de plus que leur taux d'activité contractuel. En revanche, les personnes enseignantes du secondaire enseignent souvent dans plusieurs classes, mais on ne constate pas d'effet clair du nombre de classes sur les heures supplémentaires effectuées. La personne enseignante qui enseigne au degré secondaire I (9H-11H) dans deux classes (227 heures supplémentaires) travaille en moyenne nettement plus par an qu'une personne enseignante qui travaille dans plus de cinq classes (17 heures en moins). Entre les deux, on trouve des personnes enseignantes qui interviennent dans trois à cinq classes (3 classes 109 heures supplémentaires, 4 classes 142 heures supplémentaires, 5 classes 166 heures supplémentaires). Au niveau secondaire II de formation générale, les personnes enseignantes de cinq classes (149 heures supplémentaires) travaillent autant que celles de plus de cinq classes (132 heures supplémentaires).

4.4 Champs d'activité

Ce chapitre est consacré à la question de savoir dans quelle mesure le règlement du personnel enseignant (RPens) reflète de manière réaliste la répartition des heures de travail entre les champs d'activité. Selon l'article 20, alinéa 1 du RPens, le temps de travail annuel d'une

³¹ Le personnel enseignant pouvait indiquer dans combien de classes il enseignait en choisissant les catégories suivantes : une classe, deux classes, trois classes, quatre classes, cinq classes, plus de cinq classes.

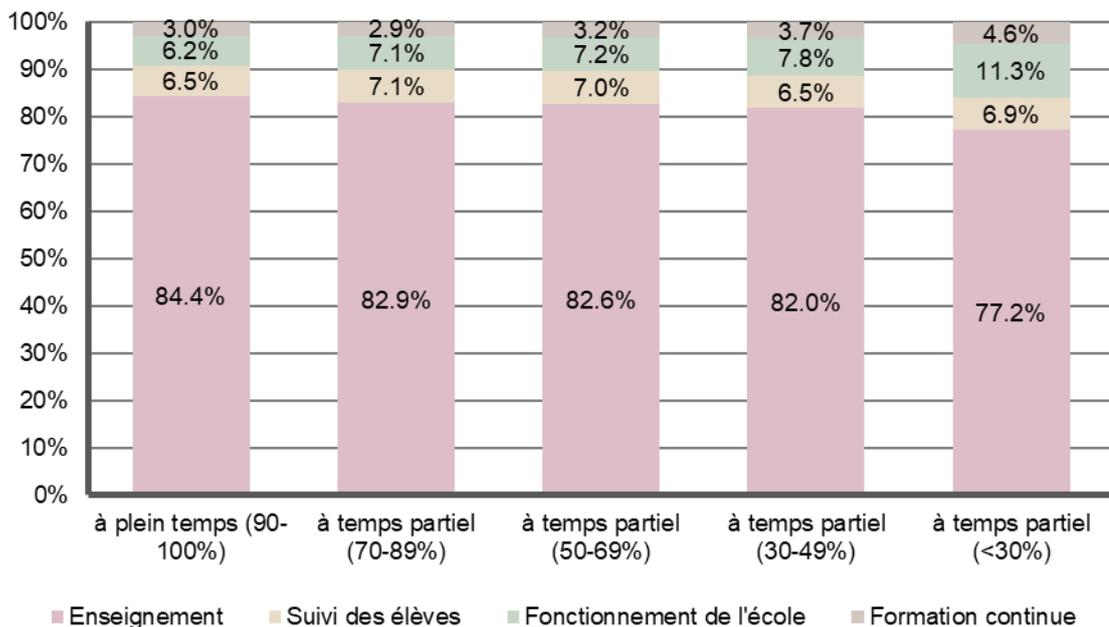
personne enseignante se répartit comme suit, en fonction du degré d'enseignement, sur quatre champs d'activité (voir chapitre 2) :

- Enseignement : 80-85%
- Suivi des élèves : 5-10%
- Fonctionnement de l'école : 5-10%
- Formation continue : 3-5%

Il est important de noter que ce chapitre ne traite pas des heures supplémentaires, mais de la répartition (en pourcentage) du temps de travail annuel par rapport aux différents champs d'activité. Toutes les déclarations relatives aux heures supplémentaires se trouvent au chapitre 0.

Si l'on considère le taux d'activité, les valeurs théoriques correspondent à la répartition réelle des heures de travail dans les champs d'activité (cf. Figure 4-13). Hormis les temps partiels inférieurs à 30%, toutes les autres personnes enseignantes se situent dans les plages définies par le RPEns. Lorsque le taux d'activité à temps partiel est bas, le fonctionnement de l'école en particulier prend trop de place au détriment du temps d'enseignement proprement dit.

Figure 4-13: Répartition du temps de travail annuel par champ d'activité et par taux d'activité

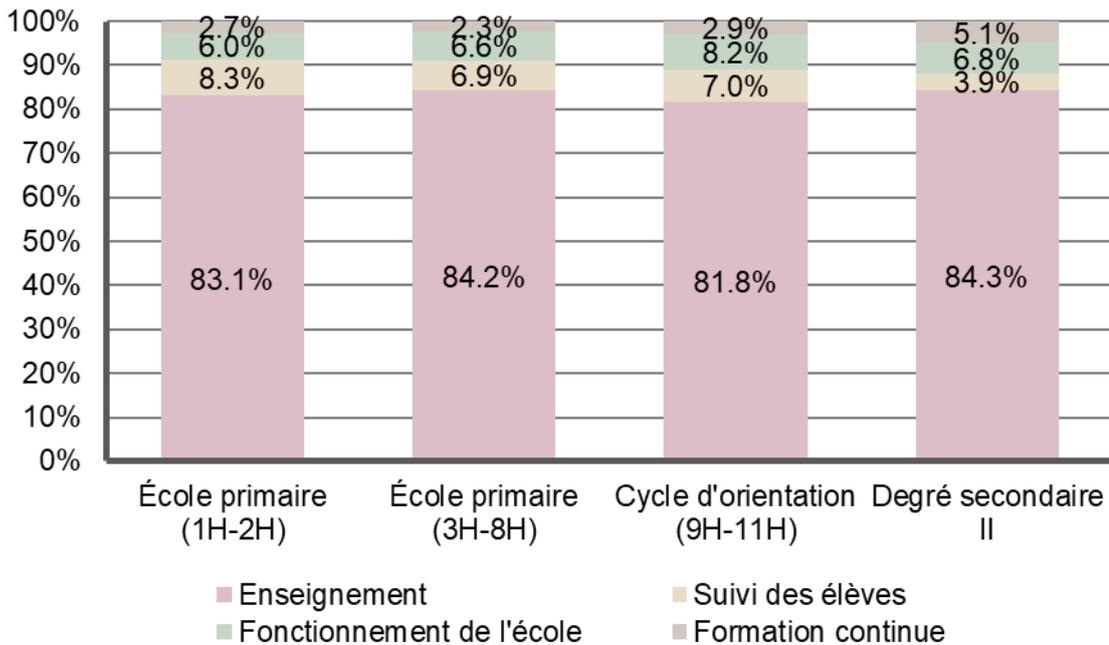


Remarque : Nombre « à plein temps » = 1'166, nombre « à temps partiel (70-89%) » = 1'009, nombre « à temps partiel (50-69%) » = 1'242, nombre « à temps partiel (30-49%) » = 484, nombre « à temps partiel (<30%) » = 199.

La répartition définie du travail entre les champs d'activité selon le RPEns correspond également à la réalité lorsqu'elle est évaluée en fonction du degré d'enseignement (cf. Figure 4-14). Toutefois, les personnes enseignantes consacrent une part trop faible de leur temps de travail à la formation continue. A l'exception des personnes enseignantes du degré secondaire II de

formation générale, la valeur effective est inférieure à l'objectif de 3-5%, le plus nettement chez les personnes enseignantes du degré primaire 3H-8H (2,3%). Chez les personnes enseignantes du secondaire II, la valeur pour la formation continue est légèrement supérieure (5.1%), mais ils consacrent moins de temps de travail au champ d'activité Suivi des élèves défini dans le RPEns (3.9% au lieu de 5-10%). Si l'on différencie à ce niveau si la personne est employée en tant qu'enseignant.e titulaire de classe ou autre enseignant.e, la part consacrée au suivi des élèves augmente chez les enseignant.e.s titulaire de classe (à 4,6%). En outre, les enseignant.e.s titulaire de classe participent légèrement plus à des formations continues que ne le prévoit le RPEns (5,7%). Les autres enseignant.e.s du degré secondaire II investissent en revanche plus de temps dans le fonctionnement de l'école (8,1%). Les deux types d'enseignant.e.s consacrent pratiquement le même temps à l'enseignement (environ 84%).

Figure 4-14: Répartition du temps de travail annuel par champ d'activité et par degré d'enseignement



Remarque : Nombre « école primaire (1H-2H) » = 564, nombre « école primaire (3H-8H) » = 1'572, nombre « cycle d'orientation (9H-11H) » = 1'059, nombre « degré secondaire II » = 530.

Un autre facteur qui influence la répartition du temps de travail entre les champs d'activité est la fonction des personnes enseignantes. En comparant les enseignant.e.s titulaire de classe et les autres enseignant.e.s, les aspects suivants ressortent :

- Comme on pouvait s'y attendre, les enseignant.e.s titulaire de classe consacrent proportionnellement plus de temps à l'accompagnement des élèves que les autres enseignant.e.s. En moyenne, les premiers y consacrent 7,3% de leur temps, les seconds 4,4%.
- Les autres enseignant.e.s, quant à eux/elles, travaillent proportionnellement plus dans le domaine du fonctionnement de l'école que les enseignant.e.s de titulaire de classe.

Alors que les enseignant.e.s titulaires de classe consacrent 6,5% de leur temps de travail aux réunions ou à la collaboration avec les autorités scolaires, les autres enseignant.e.s y consacrent 8,7% de leur temps de travail.

- Les autres valeurs (enseignement, formation continue) se situent à peu près au même niveau pour les enseignant.e.s titulaire de classe et les autres enseignant.e.s : environ 83% du temps de travail est consacré à l'enseignement, la formation continue est le champ d'activité auquel on consacre le moins de temps (environ 3%).

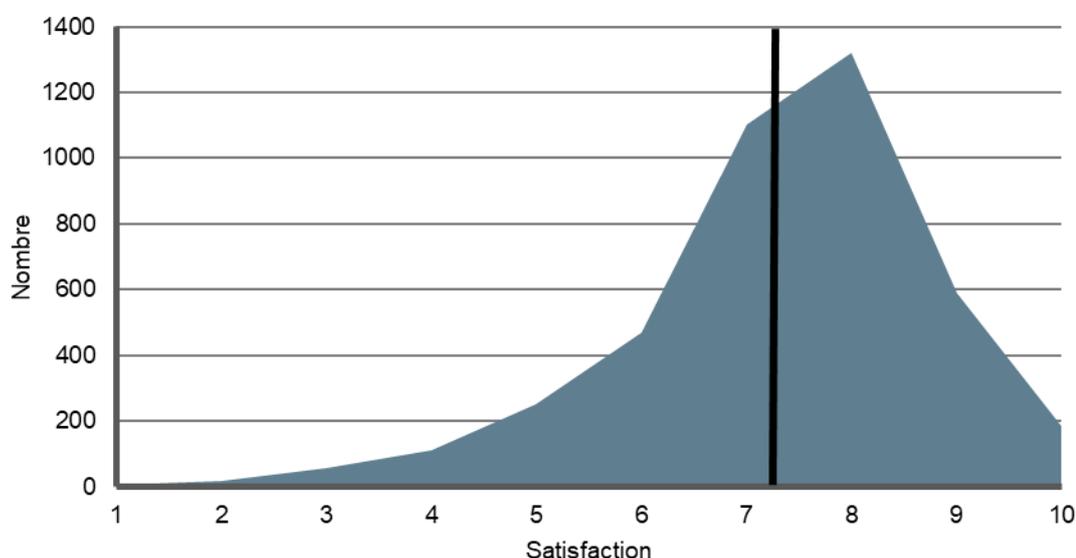
Si l'on met en relation la répartition du temps de travail annuel avec les heures supplémentaires, on constate des décalages intéressants. La tendance est que plus les heures supplémentaires augmentent, moins les personnes enseignantes consacrent de temps à l'enseignement par rapport aux autres champs d'activité. En revanche, elles consacrent plus de temps au suivi des élèves et au fonctionnement de l'école. A titre d'exemple, les personnes qui ont effectué plus de 20 heures supplémentaires par semaine continuent d'enseigner à 75% (domaine de travail Enseignement), mais ont investi nettement plus de temps (plus de 12%) dans le domaine de travail Fonctionnement de l'école (travail en équipe, participation à des réunions, etc.).

4.5 Satisfaction professionnelle

Outre le relevé des heures de travail et l'analyse des principaux facteurs explicatifs, l'enquête sur le temps de travail a également interrogé les personnes enseignantes sur leur satisfaction et les éventuels facteurs de stress. Les résultats présentés ci-dessous montrent une grande satisfaction du personnel enseignant, malgré les heures de travail supplémentaires effectuées.

4.5.1 Déclarations de satisfaction

La grande majorité des personnes enseignantes est satisfaite de son métier. Plus des trois quarts (77,9%) indiquent au moins la valeur 7 sur une échelle de 1 (insatisfait) à 10 (très satisfait). La Figure 4-15 permet d'illustrer ce haut niveau de satisfaction ; la satisfaction moyenne se situe à une valeur élevée de 7,2.

Figure 4-15: Satisfaction moyenne par rapport au métier d'enseignant.e

Légende : 1 = insatisfait, 10 = très satisfait.

Remarque : Nombre « satisfaction » (au total) = 4'100.

Ni le taux d'activité, ni le degré d'enseignement auquel une personne enseigne, ni le type de semaine durant laquelle la personne a rempli l'enquête sur le temps de travail ne semblent être déterminants pour la satisfaction. Les valeurs moyennes se situent entre 7,1 et 7,3 dans toutes les catégories, à l'exception des personnes enseignantes du secondaire II de formation générale, dont la satisfaction moyenne s'élève à 7,8. Malgré les heures supplémentaires moyennes effectuées (cf. Figure 4-8), les personnes enseignantes du secondaire II sont les plus satisfaites en comparaison avec les personnes des autres degrés d'enseignement.

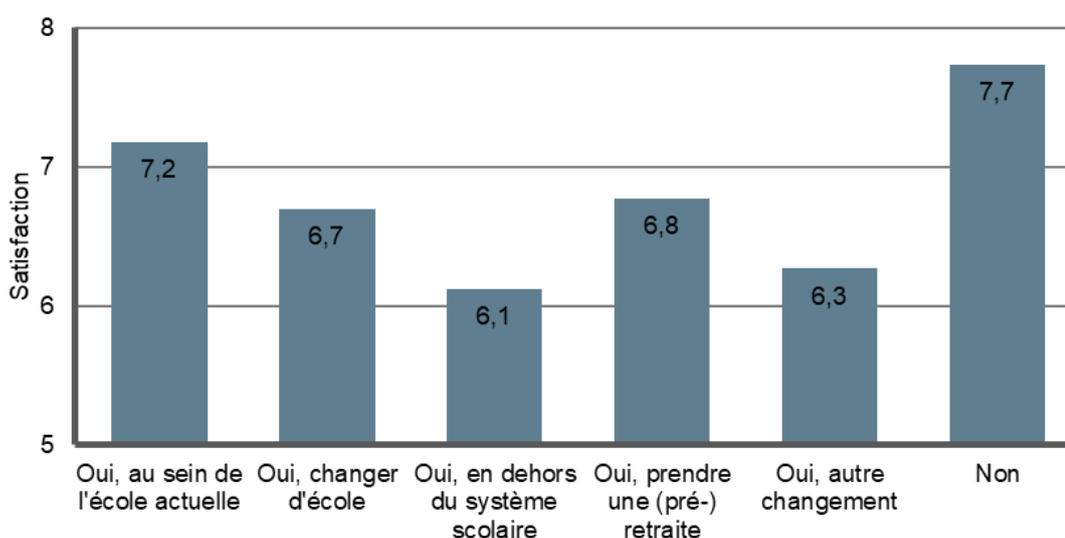
De manière générale, les heures supplémentaires effectuées semblent également n'avoir que peu d'influence sur la satisfaction. La satisfaction ne diminue que légèrement avec le nombre d'heures supplémentaires par semaine. Les personnes effectuant plus de dix heures supplémentaires par semaine obtiennent toujours une satisfaction moyenne de 7,15, tandis que les personnes enseignantes qui ne font pas d'heures supplémentaires obtiennent une valeur de 7,27, ce qui n'est que marginalement supérieur à la première valeur.

Inversement, il n'y a pas de corrélation entre la satisfaction et les heures supplémentaires. Seules les personnes très insatisfaites (valeur 1) font des heures en moins (près de 10 heures par semaine en moyenne). Toutes les autres personnes annoncent travailler en moyenne plus que ce qui est prévu dans leur contrat, la valeur moyenne se stabilisant à environ 2 heures supplémentaires par semaine à partir d'une valeur de satisfaction de 6. Les personnes ayant un score de satisfaction compris entre 2 et 5, c'est-à-dire celles qui sont plutôt insatisfaites de leur travail, ont les journées de travail les plus longues.

Ce qui a par contre une corrélation sur la satisfaction, c'est l'intention d'un changement professionnel (cf. Figure 4-16). Les personnes enseignantes qui n'envisagent pas de changement

professionnel (valeur moyenne 7,7) ou qui souhaitent assumer de nouvelles tâches ou des tâches supplémentaires au sein de leur école actuelle (7,2) affichent les valeurs de satisfaction les plus élevées. Sans surprise, les personnes les plus insatisfaites sont celles qui souhaitent relever un défi en dehors du système scolaire (6.1). Entre ces deux pôles se trouvent les personnes enseignantes qui souhaitent changer d'école (6,7) ou qui pensent à une retraite (de plein droit ou anticipée) (6,8).

Figure 4-16: Satisfaction moyenne par rapport au métier d'enseignant.e selon l'intention de changement professionnel



Légende : Les chiffres à l'intérieur des barres représentent le nombre de personnes enseignantes de la catégorie correspondante. L'axe y "satisfaction" va de 1=insatisfait à 10=très satisfait.

Remarque : Nombre « oui, au sein de l'école actuelle » = 218, nombre « oui, changer d'école » = 114, nombre « oui, en dehors du système scolaire » = 447, nombre « oui, prendre une (pré-)retraite » = 108, nombre « oui, autre changement » = 323, nombre « non » = 2'367.

Le groupe de loin le plus important en nombre est celui des personnes enseignantes qui n'aspirent pas à un changement professionnel. Néanmoins, 12,5%, soit 447 personnes, aspirent à un changement professionnel en dehors du système scolaire.

4.5.2 Facteurs de stress

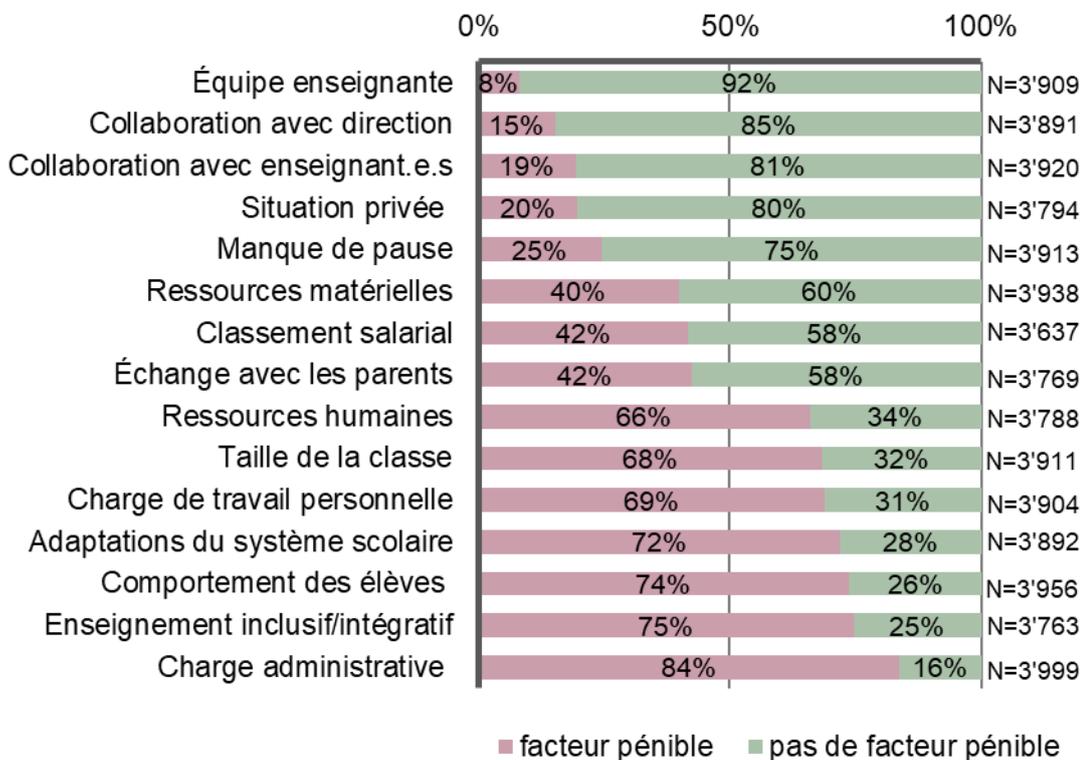
Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux personnes enseignantes, avant leur semaine d'enquête, quels facteurs étaient perçus comme une charge pour eux dans le métier d'enseignant.e et lesquels ne l'étaient pas (oui / non). La majorité des répondants perçoit les facteurs suivants comme une charge (cf. Figure 4-17) :

- Charge administrative (84%)
- Enseignement inclusif/intégratif (75%)

- Comportement des élèves (74%)
- Adaptation du système, p. ex. nouvelles directives concernant le programme scolaire (72%)
- Charge de travail personnelle (69%)
- Taille des classes (68%)
- Ressources humaines, par exemple le manque de personnes enseignantes (un facteur de stress pour 66%)

En revanche, d'autres facteurs, comme l'équipe enseignante (8%) ou la collaboration avec la direction ou les autorités scolaires (15%), ne sont guère perçus comme une contrainte.

Figure 4-17: Facteurs de stress perçus au cours de la semaine de l'enquête en général (par ordre croissant du pourcentage de oui)



Les personnes enseignantes ont en outre été interrogées, après l'enquête sur le temps de travail proprement dite, sur les facteurs qu'elles ont concrètement perçus comme une charge au cours de cette semaine. Si l'on compare les réponses concernant les facteurs de charge généraux et les facteurs de charge pendant la semaine de l'enquête, on constate que certains facteurs sont perçus comme une charge en général, mais pas pendant la semaine de l'enquête proprement dite.³²

³² P.ex.: 84% des personnes enseignantes considèrent la charge administrative comme une contrainte. Au cours de la semaine de l'enquête, cette proportion n'est plus que de 57%. Le graphique complet sur les facteurs de stress pendant la semaine spécifique de l'enquête se trouve à l'annexe D.

Il est important de noter qu'il n'est pas possible de faire une comparaison *directe* des chiffres mentionnés. Ce n'est pas parce qu'un facteur n'a pas été ressenti comme une charge pendant la semaine d'enquête correspondante qu'il ne l'est pas en général ou dans le quotidien de la personne enseignante. Par exemple, le manque de personnes enseignantes ne se fait pas immédiatement sentir pendant la semaine de l'enquête.

Les données disponibles ne nous permettent pas d'évaluer de manière définitive dans quelle mesure les heures supplémentaires ont spécifiquement une influence sur la charge de travail des personnes enseignantes.

5 Conclusion

Le canton de Fribourg a l'intention de réviser le règlement du personnel enseignant (RPEns), soumis à la Direction de la formation et des affaires culturelles, qui régit les temps de travail et leur répartition entre les domaines d'activité des personnes enseignantes et des enseignant.e.s spécialisé.e.s travaillant en classes ordinaires. Pour que la révision du règlement tienne compte des réalités du métier d'enseignant.e, il est nécessaire d'analyser les heures de travail effectives des personnes enseignantes. Une enquête sur le temps de travail a donc été menée durant l'année civile 2023 auprès de tout le personnel enseignant ordinaire et spécialisé travaillant à l'école primaire 1H-8H, à l'école secondaire I et à l'école secondaire II de formation générale du canton de Fribourg. 85% de toutes les personnes enseignantes, soit 4'100 enseignant.e.s, ont participé à l'enquête et ont relevé systématiquement leur temps de travail et les activités correspondantes pendant une semaine attribuée au hasard. Les données complètes, collectées sur une période de 52 semaines, permettent de parler d'une enquête exhaustive et d'établir une image globale d'une année de travail représentative des personnes enseignantes du canton de Fribourg dépendant de la DFAC.

Les principaux résultats de la présente étude sont présentés ci-après, classés et comparés avec les directives du RPEns.

a) Annualisation du temps de travail et heures supplémentaires

Sur l'ensemble du personnel enseignant de la DFAC du canton de Fribourg, les personnes enseignantes travaillent **en moyenne 128 heures (+6.7%P) de plus** par an que leur taux d'activité contractuel.

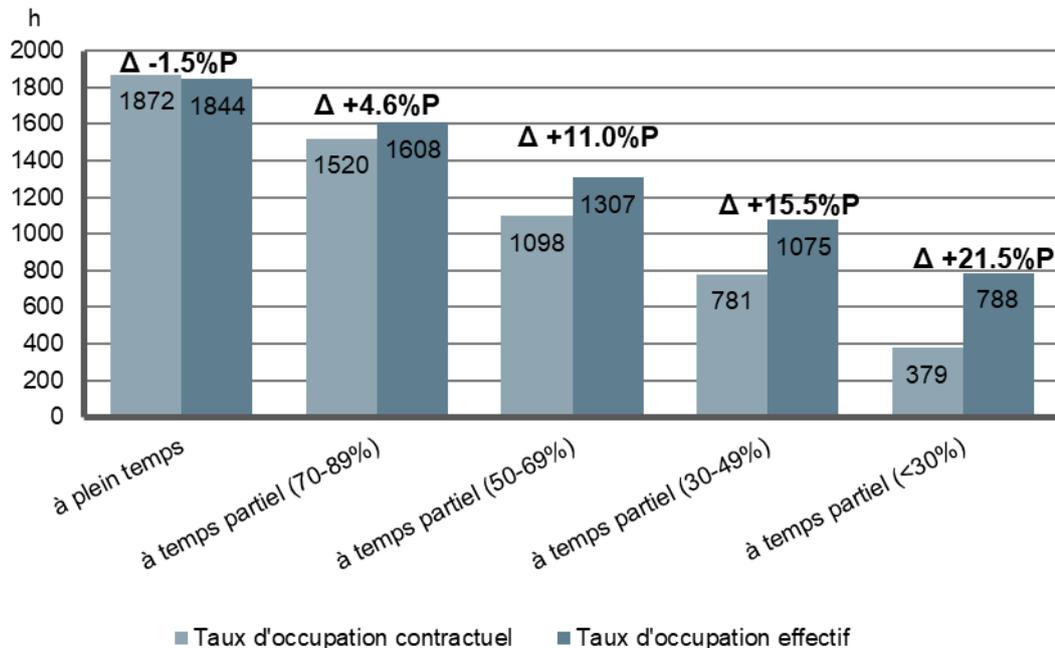
En moyenne, les personnes enseignantes du canton de Fribourg travaillent 1'479 heures. Cela correspond à un taux d'activité de 78%. Or, le taux d'activité contractuel moyen est de 71%. Le temps de travail effectivement fourni est donc supérieur de près de 7 points de pourcentage, soit 128 heures, au temps de travail contractuel. Le total des heures travaillées ainsi que les heures supplémentaires effectuées dépendent de différents facteurs et ne sont pas réparties de la même manière sur toutes les personnes enseignantes.

Heures supplémentaires selon le taux d'activité : le temps de travail contractuel est dépassé en moyenne par les personnes enseignantes engagées à temps partiel. Le nombre moyen d'heures supplémentaires augmente à mesure que baisse le taux d'activité.

Pour un poste à 100%, les personnes enseignantes sont tenues d'effectuer 1900 heures de travail par an. Si l'on compare les heures de travail annuelles convenues par contrat avec celles effectivement effectuées selon le taux d'occupation, l'image est claire (cf. Figure 5-1) : Seul le temps de travail effectif des personnes enseignantes à plein temps (90-100%) est en moyenne même inférieur au temps de travail contractuel (-1,5% points de pourcentage). La charge de travail effective augmente à mesure que le taux d'activité devient plus faible. Par conséquent, les personnes enseignantes à temps partiel effectuent nettement plus d'heures supplémentaires par rapport à leur taux d'activité que les personnes enseignantes engagées

à plein temps. Par exemple, les personnes enseignantes à temps partiel 30-49% travaillent en moyenne 15,5 points de pourcentage de plus que leur temps de travail annuel contractuel.

Figure 5-1: Heures de travail annuelles (contractuelles et effectives) par taux d'activité



Remarque (1) : les données du graphique représentent la différence en points de pourcentage entre le taux d'activité contractuel et le taux d'activité effectif.

Remarque (2) : Nombre « à plein temps » = 1'166, nombre « à temps partiel 70-89% » = 1'009, nombre « à temps partiel 50-69% » = 1'242, nombre « à temps partiel 30-49% » = 484, nombre « à temps partiel <30% » = 199.

Heures supplémentaires par degré d'enseignement : Ce sont les personnes enseignantes du primaire 3H-8H et les personnes enseignantes du secondaire II de formation générale qui effectuent le plus d'heures supplémentaires sur le temps de travail annuel.

Non seulement le taux d'activité, mais aussi les degrés d'enseignement influencent la somme des heures supplémentaires annuelles. Les personnes enseignantes du primaire (3H-8H) et du secondaire II de formation générale travaillent 151 heures (+8,0 points de pourcentage) et 185 heures (+9,7 points de pourcentage) de plus que leur taux d'activité contractuel. Seules les personnes enseignantes du secondaire I (9H-11H) se situent en dessous de la moyenne de 128 heures supplémentaires par an.

Temps de travail par type de semaine : Les personnes enseignantes travaillent plus que la moyenne pendant les semaines scolaires spéciales et régulières ainsi que pendant les semaines avec jours fériés et compensent pendant les semaines sans cours.

Les personnes enseignantes peuvent répartir librement leur temps de travail annuel contractuel, à l'exception des heures d'enseignement fixes, sur 52 semaines. La plupart des

personnes enseignantes effectuent un nombre particulièrement élevé d'heures de travail pendant les semaines scolaires spéciales (p. ex. les camps) ainsi que pendant les semaines scolaires régulières et compensent ces heures par un nombre d'heures de travail moins élevé pendant les semaines sans cours. Les personnes enseignantes utilisent donc les possibilités envisagées pour organiser leur temps de travail de manière flexible. Toutefois, la part des heures compensées sur l'ensemble de l'année est trop faible. De plus, la plupart des personnes enseignantes travaillent également pendant leurs vacances, ce qui entraîne par conséquent une nouvelle accumulation d'heures de travail.

Fonction des personnes enseignantes : Les enseignant.e.s titulaire de classe effectuent plus d'heures supplémentaires que les autres enseignant.e.s.

Si l'on compare les heures supplémentaires à la fonction de la personne enseignante, on constate que les enseignant.e.s titulaire de classe effectuent 2,5 fois plus d'heures supplémentaires que les autres enseignant.e.s sur une année et tous temps de travail confondus.

b) Champs d'activité

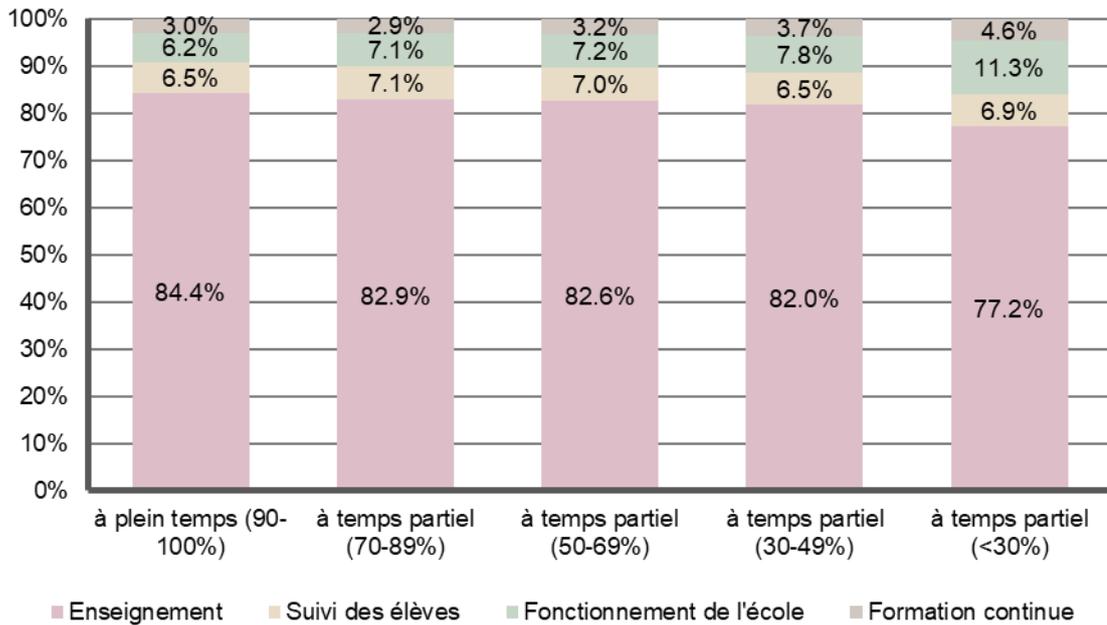
Les champs d'activité : La répartition du temps de travail entre les quatre domaines de travail est conforme au RPEns.

Outre les horaires de travail annuels, le RPEns définit la manière dont les heures de travail sont réparties entre les champs d'activité. Les résultats montrent que, dans la majorité des cas, tous les taux d'activité et tous les degrés d'enseignement confondus, la répartition du temps de travail correspond aux prescriptions du RPEns (sauf pour les engagements de moins de 30%).

Les heures supplémentaires influencent la répartition du temps de travail annuel entre les champs d'activité : Les personnes enseignantes consacrent plus de temps au suivi des élèves et au fonctionnement de l'école lorsque les heures supplémentaires augmentent. En ce qui concerne les champs d'activité, les heures supplémentaires sont le plus souvent consacrées au fonctionnement de l'école, moins à l'enseignement et à la formation continue et le moins au suivi des élèves.

Un autre facteur qui influence la répartition du temps de travail entre les domaines de travail est la fonction des enseignantes. Les enseignant.e.s titulaire de classe consacrent proportionnellement plus de temps au suivi des élèves que les autres enseignant.e.s. De leur côté, les autres enseignant.e.s travaillent proportionnellement plus dans le domaine du fonctionnement de l'école que les enseignant.e.s titulaire de classe .

Figure 5-2: Répartition du temps de travail annuel par champ d'activité et taux d'activité



Remarque : Nombre « à plein temps » = 1'166, nombre « à temps partiel (70-89%) » = 1'009, nombre « à temps partiel (50-69%) » = 1'242, nombre « à temps partiel (30-49%) » = 484, nombre « à temps partiel (<30%) » = 199.

c) Satisfaction professionnelle et facteurs de stress

Satisfaction du personnel enseignant : en principe, les personnes enseignantes sont satisfaites de leur profession, indépendamment du degré d'enseignement, du type de semaine ou du taux d'activité.

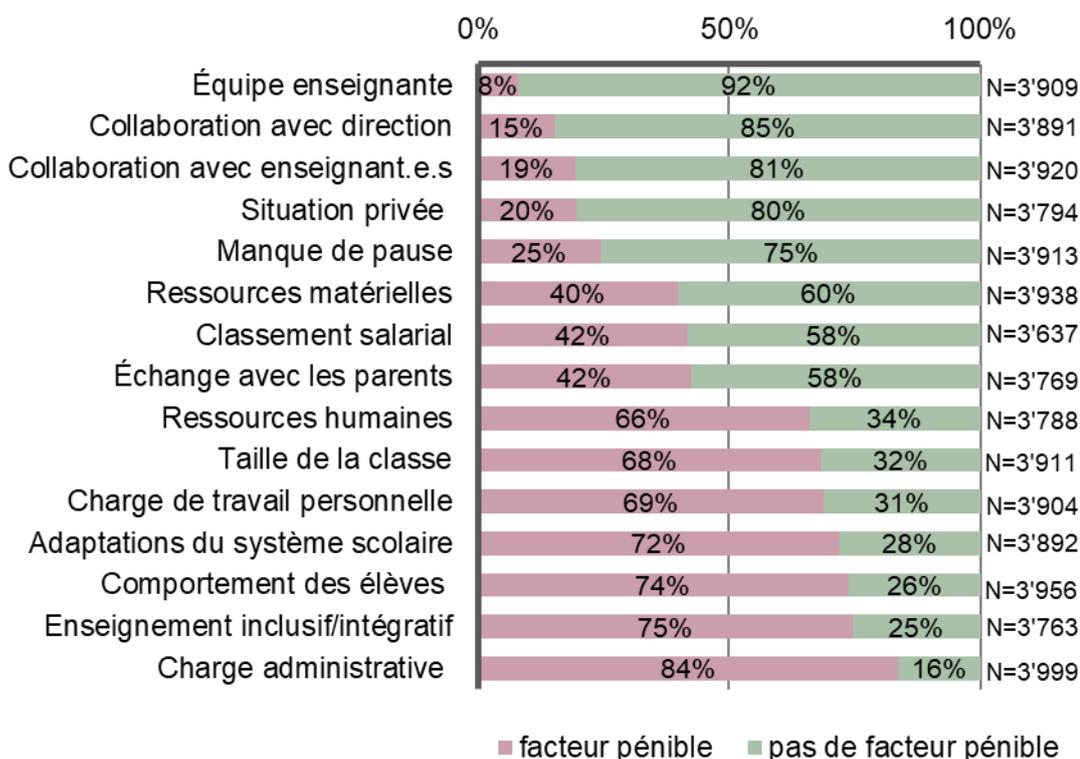
Les personnes enseignantes sont en principe très satisfaites de leur métier, et ce malgré la charge de travail en moyenne élevée. Sur une échelle de 1 (insatisfait) à 10 (très satisfait), la valeur moyenne est de 7,2. Cette valeur ne change guère, même si l'on considère les différents degrés d'enseignement, le type de semaine ou la charge de travail (taux d'activité). Les personnes enseignantes du secondaire II de formation générale constituent une exception : leur satisfaction moyenne est encore plus élevée (7,8).

Facteurs de charge : les adaptations du système, le comportement des élèves, l'enseignement à visée inclusive ainsi que la charge administrative sont des facteurs qui pèsent particulièrement sur les personnes enseignantes dans leur métier.

Les personnes enseignantes ont également été interrogées sur les facteurs de stress. Avant la semaine d'enquête proprement dite, les personnes enseignantes ont indiqué quels facteurs étaient perçus ou non comme une charge pour eux dans la profession d'enseignant.e. Plus de 70% des personnes interrogées perçoivent les facteurs suivants comme une charge (cf. Figure 5-3) : la charge administrative (84%), l'enseignement à visée inclusive (75%), le comportement

des élèves (74%), Les adaptations du système, par exemple les nouvelles directives relatives au PER (72%).

Figure 5-3: Facteurs de stress perçus pendant la semaine de l'enquête en général (par ordre croissant de oui)



Pour moins de 20%, l'équipe enseignante (8%), la collaboration avec la direction ou les autorités scolaires (15%) et la collaboration avec d'autres personnes enseignantes et spécialistes (19%) constituent une charge.

d) Perspective

La présente étude est une analyse quantitative du temps de travail du personnel enseignant dans le canton de Fribourg et fournit ainsi des informations importantes pour la révision prévue règlement relatif au personnel enseignant (RPEns). Afin d'approfondir les connaissances acquises dans le cadre de l'étude et d'obtenir une meilleure compréhension des causes et des liens entre les observations quantitatives, les associations professionnelles et le DFAC mèneront une analyse qualitative complémentaire au troisième trimestre 2024. C'est pourquoi nous renonçons pour l'instant à définir des orientations pour la révision du règlement du personnel enseignant (RPEns).

Annexe A : Aperçu des domaines de travail et des champs d'activité

Figure A-0-1 Domaines de travail et champs d'activité pour le journal de travail

Domaines de travail	Champs d'activité	Activités
Enseignement	Préparation et suivi à court terme	<ul style="list-style-type: none"> – Préparation des cours à court terme – Acquisition à court terme d'équipements de travail – Préparer les examens – Travaux de correction – Evaluation à court terme de l'enseignement – Acquisition à court terme d'outils de travail, etc.
	Enseignement proprement dit	<ul style="list-style-type: none"> – Enseignement et pauses (y compris la surveillance des pauses, l'heure de maîtrise de classe) – Temps de récupération – Changement de lieu entre les leçons – Journées ou semaines de projet, camps, course d'école, excursion, journée sportive, etc.
	Planification, documentation et évaluation à long terme	<ul style="list-style-type: none"> – Planification des cours – Collecter du matériel – Préparation d'un voyage scolaire, d'une excursion, de projets, d'une journée sportive, etc. – Projet pédagogique (pédagogie spécialisée) – Évaluation formative/rétroaction – Témoignages/évaluation – Dossier de l'élève – Réflexion et évaluation de l'enseignement
	Concertation avec les enseignants et autres spécialistes	<ul style="list-style-type: none"> – Concertation et collaboration avec d'autres enseignants et spécialistes – Coopération entre les degrés d'enseignement et les disciplines
Suivi des élèves	Accompagnement et conseil aux élèves*.	<ul style="list-style-type: none"> – Accompagnement et conseil aux élèves – Planification de l'aide individuelle – Soutien dans les décisions relatives à la scolarité et à la carrière professionnelle – Détection précoce – Documentation de cas
	Encadrement et surveillance des élèves (si inclus dans l'emploi/la charge de travail)	<ul style="list-style-type: none"> – Encadrement avant et après le début des cours – Surveillance à midi
	Collaboration école-famille (y compris avant/après)	<ul style="list-style-type: none"> – Soirée des parents – Entretiens avec les parents – Absences, demandes de congé – Entretiens d'évaluation et de passage – Communication avec les parents
	Coopération institutionnelle	<ul style="list-style-type: none"> – Contact avec les institutions suivantes (par ex. inscription/désinscription, reporting) – Travail social en milieu scolaire

		<ul style="list-style-type: none"> – Service de psychologie scolaire – Logopédie – Psychomotricité et autres offres thérapeutiques – Autorités et autres services et spécialistes – Médecin scolaire, soins dentaires, etc. – Service l'enfance et de jeunesse – Activités de jeunesse
Fonctionnement de l'école (tâches communautaires et administratives)	Mentorat/encadrement	– Mentorat/encadrement des nouveaux enseignants
	Participation aux réunions, groupes de travail et conférences	<ul style="list-style-type: none"> – Groupes de travail (en dehors de la préparation ordinaire des cours) – Conférences spécialisées, conférences des enseignants
	Participation à des manifestations scolaires (en dehors des heures de cours ordinaires)	<ul style="list-style-type: none"> – Participation à des projets de développement scolaire – Commander et gérer les fournitures scolaires – Entretien des locaux de travail – Gestion des collections, de la médiathèque et des moyens techniques d'enseignement – Autres tâches spéciales et fonctions annexes (p. ex. direction de conférences spécialisées et de conférences de niveau) – Informations pour des tiers (p. ex. statistiques sur les élèves)
	Collaboration avec la direction de l'école	<ul style="list-style-type: none"> – Tâches déléguées de la direction de l'école – Collaboration avec la direction de l'école
Formation continue	Formation personnelle continue	<ul style="list-style-type: none"> – Formation continue individuelle (informelle) – Étude de la littérature spécialisée – Évaluation de nouveaux matériels et outils pédagogiques
	Formation continue institutionnalisée	<ul style="list-style-type: none"> – Participation à des formations continues externes – Formation continue interne à l'école – Intersession et supervision – Conseil individuel/coaching

Annexe B : Valeurs de référence

Figure B-0-1: Aperçu des temps de travail annuels contractuels

Taux d'activité (%)	Moyenne des taux d'activité des participants (%)	Temps de travail contractuel annuel (h)
100		1'900
90-100	98.5	1'872
70-89	80.0	1'520
50-69	57.8	1'098
30-49	41.1	781
<30	19.9	379

Annexe C : Description des participant.e.s (nombre et %)

Figure C-0-1: Description des participant.e.s

Catégorie	Sous-catégories	Nombre du personnel enseignant (% du total)	Nombre d'ETP	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Heures supp. / en moins (%P)
Taux d'activité	100%	839 (20.5%)	839	1'900 (100%)	1'872 (98.5%)	-28 (-1.5%P)
	95-99%	144 (3.5%)	140	1'847 (97.2%)	1'886 (99.3%)	39 (2.0%P)
	90-94%	183 (4.5%)	169	1'756 (92.4%)	1'756 (92.4%)	0 (0.0%P)
	85-89%	193 (4.7%)	168	1'656 (87.2%)	1'644 (86.5%)	-12 (-0.7%P)
	80-84%	272 (6.6%)	226	1'579 (83.1%)	1'653 (87.0%)	75 (3.9%P)
	75-79%	368 (9.0%)	287	1'480 (77.9%)	1'583 (83.3%)	104 (5.5%P)
	70-74%	176 (4.3%)	127	1'369 (72.0%)	1'533 (80.7%)	164 (8.6%P)
	65-69%	193 (4.7%)	130	1'282 (67.5%)	1'453 (76.5%)	171 (9.0%P)
	60-64%	253 (6.2%)	158	1'190 (62.6%)	1'400 (73.7%)	210 (11.1%P)
	55-59%	340 (8.3%)	195	1'089 (57.3%)	1'334 (70.2%)	245 (12.9%P)
	50-54%	456 (11.1%)	234	977 (51.4%)	1'197 (63.0%)	220 (11.6%P)
	45-49%	93 (2.3%)	43	885 (46.6%)	1'107 (58.2%)	222 (11.7%P)
	40-44%	233 (5.7%)	100	814 (42.8%)	1'086 (57.2%)	272 (14.3%P)
	35-39%	110 (2.7%)	41	702 (36.9%)	1'097 (57.7%)	395 (20.8%P)
	<35%	247 (6.0%)	55	422 (22.2%)	838 (44.1%)	416 (21.9%P)
Degré d'enseignement	École primaire 1H-2H	564 (13.8%)	378	1'263 (66.5%)	1'396 (73.5%)	132 (7.0%P)
	École primaire 3H-8H	1'572 (38.3%)	1'104	1'333 (70.2%)	1'485 (78.1%)	151 (8.0%P)
	Cycle d'orientation	1'059 (25.8%)	784	1'410 (74.2%)	1'502 (79.1%)	93 (4.9%P)
	Secondaire II de formation générale	530 (12.9%)	405	1'453 (76.5%)	1'638 (86.2%)	185 (9.7%P)
Semaine scolaire	Semaine scolaire régulière	2'277 (55.5%)	1'608	-	-	-
	Semaine scolaire spéciale	296 (7.2%)	213	-	-	-
	Semaine sans cours	559 (13.6%)	404	-	-	-
	Semaine scolaire avec jours fériés	460 (11.2%)	329	-	-	-
	Semaine de vacances	508 (12.4%)	358	-	-	-
♀ / ♂	Femmes	3'161 (77.1%)	2'149	1'292 (68.0%)	1'438 (75.7%)	146 (7.7%P)
	Hommes	939 (22.9%)	764	1'543 (81.2%)	1'622 (85.3%)	79 (4.1%P)
Fonction	Enseignant.e de branches générales	1'084 (26.4%)	692	1'426 (75.0%)	1'570 (82.6%)	144 (7.6%P)
	Enseignant.e de branches spéciales	2'625 (64.0%)	1'967	1'213 (63.8%)	1'324 (69.7%)	111 (5.9%P)
	Enseignant.e spécialisé.e ou collaborateur(trice) spécialisé(e) en pédagogie (en classes ordinaires)	375 (9.1%)	242	1'224 (64.4%)	1'312 (69.1%)	88 (4.6%P)
	Inconnu	16 (0.4%)	-	-	-	-
Total		4'100 (100%)	2'913	1'351 (71.1%)	1'479 (77.9%)	128 (6.7%P)

Figure C 0-2: Différence entre le taux d'occupation contractuel et le taux d'occupation effectif par degré d'enseignement et par taux d'occupation

Taux d'occupation	Ecole primaire (1H-2H)			Ecole primaire (3H-8H)			Cycle d'orientation			Secondaire II de formation générale		
	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Δ (%P)	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Δ (%P)	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Δ (%P)	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Δ (%P)
A plein temps	1'889 (99.4%)	1'720 (90.5%)	-169 (-8.9%P)	1'883 (99.1%)	1'883 (99.1%)	0 (0.0%P)	1'858 (97.8%)	1'827 (96.2%)	-31 (-1.6%P)	1'863 (98.0%)	1'863 (98.1%)	0 (0.0%P)
A temps partiel 70-89%	1'519 (79.9%)	1'747 (92.0%)	229 (12.0%P)	1'511 (79.5%)	1'635 (86.0%)	124 (6.5%P)	1'533 (80.7%)	1'576 (83.0%)	43 (2.3%P)	1'514 (79.7%)	1'715 (90.3%)	201 (10.6%P)
A temps partiel 50-69%	1'072 (56.4%)	1'315 (69.2%)	243 (12.8%P)	1'080 (56.9%)	1'308 (68.9%)	228 (12.0%P)	1'129 (59.4%)	1'330 (70.0%)	200 (10.5%P)	1'147 (60.4%)	1'381 (72.7%)	234 (12.3%P)
A temps partiel 30-49%	780 (41.1%)	1'061 (55.8%)	280 (14.8%P)	790 (41.6%)	1'102 (58.0%)	312 (16.4%P)	779 (41.0%)	1'018 (53.6%)	239 (12.6%P)	#NV	#NV	#NV
A temps partiel <30%	#NV	#NV	#NV	397 (20.9%)	747 (39.3%)	350 (18.4%P)	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV
Total	1'263 (66.5%)	1'396 (73.5%)	132 (7.0%P)	1'333 (70.2%)	1'485 (78.1%)	151 (8.0%P)	1'410 (74.2%)	1'502 (79.1%)	93 (4.9%P)	1'453 (76.5%)	1'638 (86.2%)	185 (9.7%P)

Figure C 0-3: Différence entre le taux d'occupation contractuel et le taux d'occupation effectif par fonction et par taux d'occupation

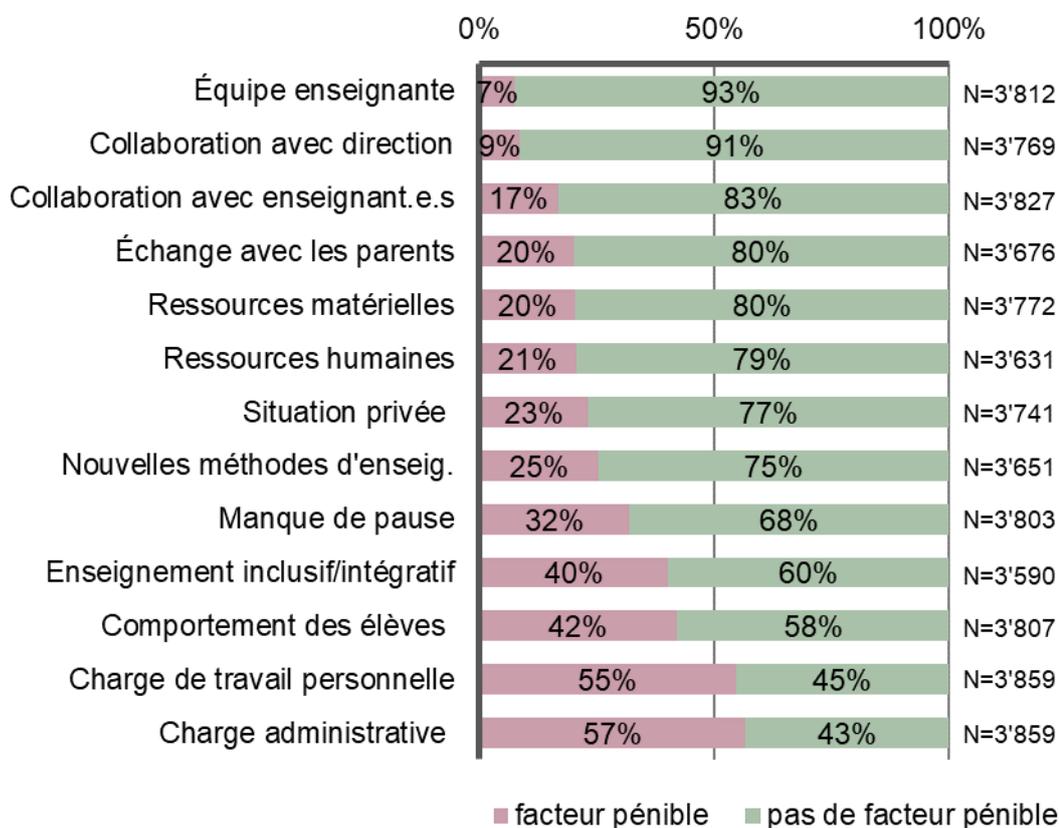
Taux d'occupation	Enseignant.e.s titulaire de classe			Autres enseignant.e.s		
	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Δ (%P)	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Δ (%P)
A plein temps	1'875 (98.7%)	1'876 (98.8%)	1 (0.0%P)	1'857 (97.7%)	1'757 (92.5%)	-101 (-5.3%P)
A temps partiel 70-89%	1'523 (80.2%)	1'648 (86.7%)	125 (6.6%P)	1'508 (79.3%)	1'583 (83.3%)	76 (4.0%P)
A temps partiel 50-69%	1'089 (57.3%)	1'351 (71.1%)	262 (13.8%P)	1'112 (58.5%)	1'215 (64.0%)	103 (5.4%P)
A temps partiel 30-49%	800 (42.1%)	1'117 (58.8%)	317 (16.7%P)	759 (39.9%)	1'023 (53.8%)	264 (13.9%P)
A temps partiel <30%	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV
Total	1'426 (75.0%)	1570 (82.6%)	144 (7.6%P)	1'213 (63.8%)	1'324 (69.7%)	111 (5.9%P)

Figure C 0-4: Différence entre le taux d'occupation contractuel et le taux d'occupation effectif par fonction et degré d'enseignement

Degré d'enseignement	Enseignant.e.s titulaire de classe			Autres enseignant.e.s		
	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Δ (%P)	Ø taux de travail contractuel (%)	Ø taux de travail effectif (%)	Δ (%P)
Ecole primaire 1H-2H	1'310 (68.9%)	1'452 (76.4%)	142 (7.5%P)	#NV	#NV	#NV
Ecole primaire 3H-8H	1'390 (73.2%)	1'547 (81.4%)	157 (8.3%P)	960 (50.5%)	1'121 (59.0%)	160 (8.4%P)
Cycle d'orientation	1'561 (82.1%)	1'695 (89.2%)	135 (7.1%P)	1'254 (66%)	1'313 (69.1%)	59 (3.1%P)
Secondaire II de formation générale	1'530 (80.5%)	1'719 (90.5%)	190 (10%P)	1'377 (72.5%)	1'543 (81.2%)	166 (8.7%P)
Total	1'426 (75.0%)	1570 (82.6%)	144 (7.6%P)	1'213 (63.8%)	1'324 (69.7%)	111 (5.9%P)

Annexe D : Facteurs de stress

Figure D 0-1: Facteurs de stress pendant la semaine d'enquête



Bibliographie

Brägger Martina (2019)

LCH Arbeitszeiterhebung 2019 (AZE'19). Bericht zur Erhebung bei 10'000 Lehrpersonen im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH. Dübendorf.