

La charge de travail des enseignant.e.s et encadrant.e.s

Événement IFRES – 7 novembre 25

D. Verpoorten (IFRES, ULiège)

Raisons de la présentation

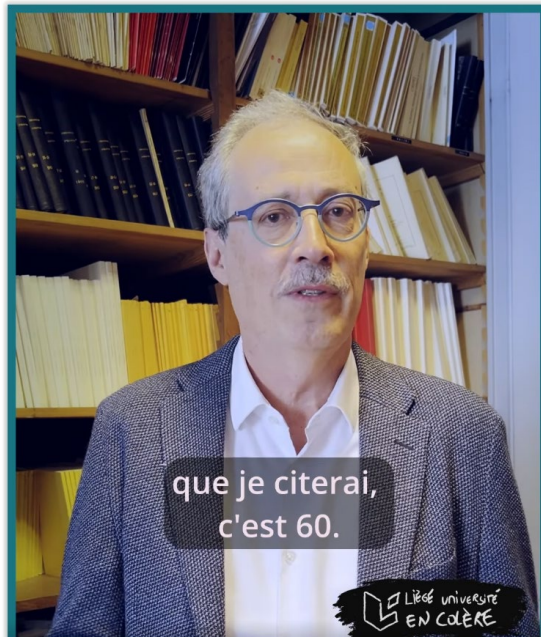
- Journée IFRES
- Forme d'interdépendance stress enseignant / stress étudiant
- Propos non syndical, non centré sur management/organisation-rationnalisation du travail / burnout (*« la (sur-)charge de travail, même si elle n'est majoritairement pas la raison première pour laquelle les membres du personnel enseignant nous sollicitent, est une thématique largement évoquée lors des entretiens d'écoute auprès des personnes de confiance. Nous ne disposons cependant pas de données chiffrées relatives à cette dimension particulière »*, Cellule Risques Psychosociaux ULiège).
- Risque de tronquer le sujet : vision plaintive / alarmiste alors que le taux de satisfaction au travail reste globalement élevé

La littérature sur la charge de travail

- Essentiellement US/UK (transposable ?)
- Quelques enquêtes francophones (UMontréal, UCL, UBordeaux, UMontpellier)
- Des réflexions récentes au Pays-Bas
- Plutôt les académiques que les assistants

La charge de travail de l'enseignant.e universitaire

- “90% of Australian academics work **more than the allocated** hours they are paid for” (Strachan et al., 2012).
- “U.S. faculty work an average of **54 hours per week**” (Branch-Mueller, 2018).

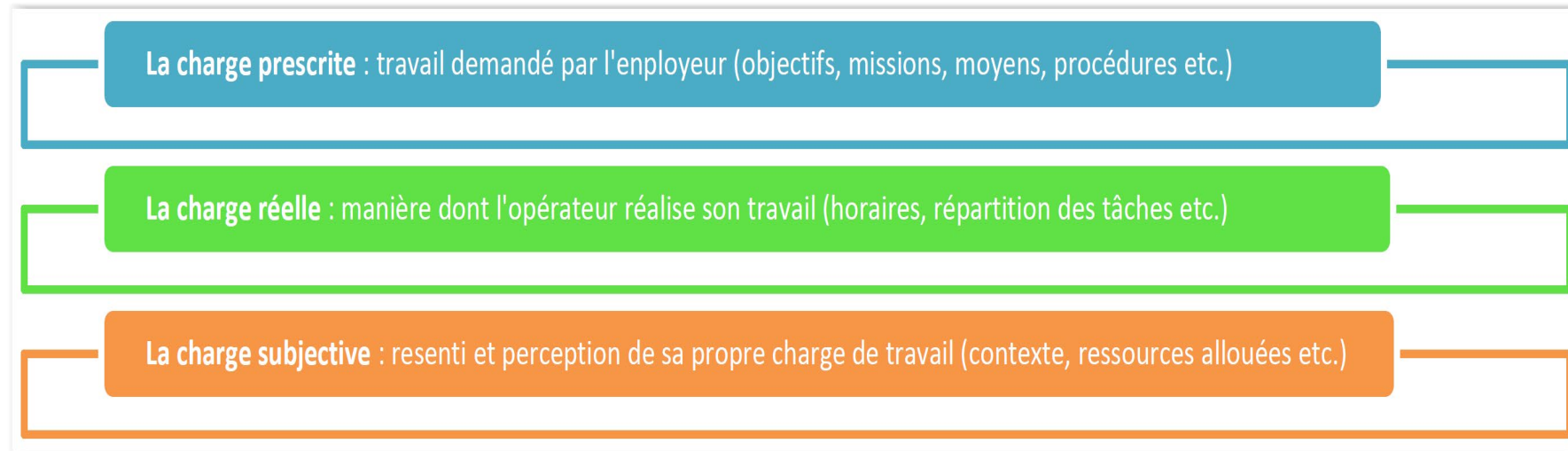


Werkdruk en ongewenst gedrag op universiteiten is hardnekkig probleem

De werkdruk is te hoog en ongewenst gedrag komt nog steeds te veel voor bij docenten en onderzoekers aan de veertien Nederlandse publieke universiteiten. Het beleid dat universiteiten

hoge uitputting te ervaren. Er wordt gemiddeld 6 uur per week overgewerkt, bij leidinggevendelingen ligt dat aantal zelfs op een gemiddelde van 9 uur. Volgens de Arbeidstijdenwet mogen werknemers maximaal 60 uur per week werken en moet er minstens 11 uur rusttijd zitten tussen twee werkdagen in. Van de respondenten geeft 11 procent aan meer dan 60 uur per week te werken, en 18 procent heeft vaak of altijd minder dan 11 uur rusttijd tussen twee werkdagen.

La charge de travail augmente-t-elle ?



- (Winefield & Jarrett, 2001) : “Academics across the globe had been indicating **escalating workloads** and high levels of stress in research and teaching”.
- Ross (2022) : “Another source of chronic stress is the **increasing academic workload**. There are no longer peaks and troughs of the workload but rather work is on-going and relentless throughout the year (Morrish, 2019). Work intensification, where the “amount of work to be done in a fixed time and the time pressure experienced to undertake and complete that work has increased, i.e., how hard and fast an employee is working in any given period” (Fein et al., 2017, p. 361) has also become a feature of academic work (Lee et al., 2021) ».
- Nakano (2021) : “Academic **workload increased significantly** in 10 years (+2)”

Causes de la possible augmentation de la charge

L'enseignant chercheur fait partie d'un « système » complexe qui est générateur d'attentes/demandes (en croissance?)

Attente < **société : temps passé sur** quantité, hétérogénéité, personnalisation (PAE, statuts spéciaux, aménagements raisonnables,...)

Attente < **Etudiants : temps passé sur** « *student voice* » / best possible student experience : des représentations dans les comités aux podcasts en passant par le bien-être et les recours,...)

Attente < **Politique : temps passé sur** les réformes

Attente < **Evaluateurs extérieurs** (« academic activities are significantly more evaluated, although less by academics themselves », Nakano) : **temps passé sur** la prise en compte d'organes d'accréditation, de classements, d'évaluation de l'enseignement par les étudiants

Attente < **Pédagogie : temps passé sur** formation et innovation pédagogique, l'insistance sur les pédagogie actives, le contact humain, l'accompagnement et le soutien (les transitions)

Attente < **Technologie : temps passé sur** son suivi, son intégration

Attente < **Environnement général** « marked by competition and efficiency academics » (Guzmán-Valenzuela, 2018) : **temps passé sur** publications et dépôts de projets

Conséquences

- Sur-sollicitation du travail des universitaires
- Complexification générale du métier (« more corporate »)
- Montée de l'accountability/métriques (performance, satisfaction, multiplication des enquêtes).

Le tout dans une « enveloppe fermée » : « On nous demande d'en faire plus, avec autant ou moins, et ensuite on nous évalue »

La littérature disponible des 25 dernières années gravite autour de 5 thèmes (reprofilés vers l'enseignement).

Comités, réunions :
je fais tenir la maison
commune.

Mon plaisir :
la salle de classe.
Le reste suivra.

Pour ce cours,
un bon assistant me
déchargera bien.

Le H-index paie plus que le feedback aux étudiants.



Thème 1 – Charge de travail et mission d'enseignement

Le professeur décide ultimement de la ventilation des 3 missions (implication différenciée, « choice environment », système de compromis)

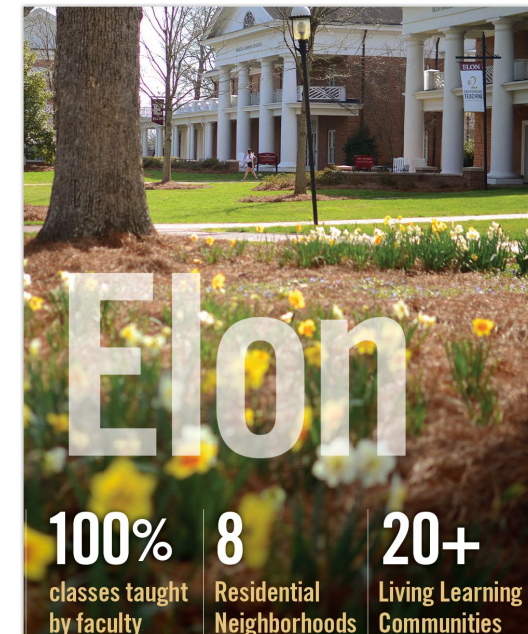
L'enseignement en complémentarité/concurrence avec les autres missions

L'enseignement fixé en partie officiellement (charge de cours) mais une partie est “discretionary and unregulated” (O'Meara, 2019)

L'enseignement moins inscrit que recherche dans un “reward system (O'Meara, 2019)

L'enseignement peut devenir une variable d'ajustement (les autres missions aussi)

Griffiths (2020) : « During 2003, the typical faculty member's time was allocated between teaching (58.2%), service (21.7%), and research (20%) (Snyder et al., 2016). The percentage of time allocated to service stayed relatively consistent across all institution types in their report. The amount of time allocated to teaching and research varies by institution type. Faculty at research-focused institutions spent an average of 33.6% of their time on research and 43.3% on teaching activities and liberal arts faculty time allocation was 12.7% and 65.9%, respectively ».





Je suis le seul à
travailler réellement
dans ce département.

Cette semaine :
6 h cours,
12 h reporting

Un nouveau rapport
pour prouver le
précédent

La paperasse
a mangé mon
semestre

L'administration me
demande de justifier
son existence



Thème 3 - Charge administrative

- In the UK, quality assessment has **increased paperwork and staff time** tenfold in the last 10 years. Newton (2001)
- In the UK, the same country, **administrative burden has increased** and represents a quarter of professors' working hours. Tight (2010)
- Collègues canadiens rapportent qu'on fait de l'administration un poste à part
- Entendre ce discours n'est pas inhabituel à l'Uliège.

Gilibert (2024) : « Un certain sentiment de perte de sens du travail, l'impression de ne pas parvenir à se consacrer à ce qu'ils ou elles valorisent le plus dans leur métier, une montée des formalismes, une course permanente contre le temps et les urgences. Le tout est résumé par leur dénonciation de la charge administrative ».

- Inflation administrative pour enseignement ?
- Charge de formation ?

Une tâche finie,
trois commencées :
passion oblige

Dire non ?
J'apprendrai demain

Suis-je plutôt travail
excessif ou compulsif ?

Bureau
=
refuge anti-lessive



Thème 4 – Charge de travail et facteurs personnels

- Je suis débordé mais j'accepte tout, par passion, sens du devoir, conscience professionnelle, sacrifice... => « hyperprofessionality » (Gornall, 2012)
- Workaholisme : « une irrésistible force intérieure conduisant à travailler excessivement » (Schaufeli, 2009, 249), une addiction au travail (contrôler sa vie, souci de l'image de soi, recherche de valorisation sociale, désir de réussite, « la névrose des dimanches », le perfectionnisme, la fuite d'autres responsabilités, ... => Négligence possible des autres aspects de la vie et impact sur le travail même (humeur sur collègues et étudiants ?)
- Facteurs personnels (« travail compulsif ») >< facteurs organisationnels (« travail excessif ») – 33 % de la variance du workaholisme est expliquée par les conditions de travail (Guédon, 2015)

Cours + PPT + syllabus
+ LMS + podcast :
chronophage
espace cours

L'IA me fait plutôt
gagner de la qualité
que du temps

Mes étudiants aiment
m'envoyer des
questions de minuit

Me former à l'IA
en plus du reste :
double peine



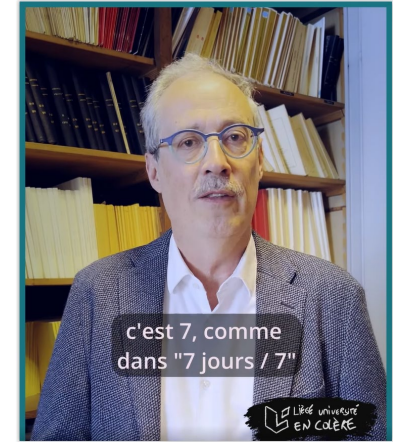
Thème 5 : Technologies (IA incluse) et enseignement

« Une heure de cours implique sans doute de plus en plus de **travail (invisible)** : associer au cours tel qu'il est prononcé de façon magistrale une présentation PowerPoint, l'accompagner par des contenus sur une plate-forme d'enseignement à distance ou la tenue d'un blog, font désormais partie de ce qui est jugé normal ». (Ughetto, 2020)

“The integration of AI presents teachers with a **double workload**: they need to adapt to the new technology while continuing to full their traditional duties. AI-driven curriculum redesign requires an additional six to eight hours of training per week, further exacerbating time pressures” (Zhang, 2025)

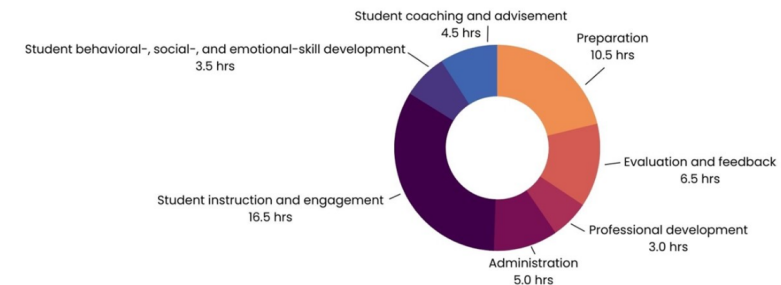
“33% of educators worldwide cited AI as a primary source of **workload expansion** ». (European Agency for Safety and Health at Work, 2024)

Hyperconnexion / droit à la déconnexion



That time is now. According to McKinsey's 2017 [study](#), the average teacher worked 50 hours a week (a number that has grown to 54 hours post-pandemic, according to [2022 research](#)). Only 49 percent of this time involves direct student interaction. Indeed, the time spent on teaching class is less than the time spent on preparation, evaluation, and feedback (grading).

How teachers spend their working hours, according to McKinsey's research:



Using AI, we can eliminate much of the time teachers spend on preparation and grading—reducing their week by as much as 30 percent—and giving them more time for what they do best: teaching students. AI can also provide schools tools to foster a less stressful, more flexible work environment. Here's how.

Agir ?

- Se demander s'il y a un problème de charge de travail
- Se demander pq le système tient : “Compensation (“When the workload is too high I skip lunch and breaks”, solidarity (“When the workload is too high I ask colleagues for help”), decreased quality (“When the workload is too high I lower the demands for quality in order to manage the work tasks to be done”) (Melin, 2014)
- S'intéresser à la recherche sur la “charge de travail équitable”: “most academic departments operate without an explicit collective commitment to equity. That is, the department operates without practices, consensus, or accountability that collective work be taken up, assigned, and rewarded fairly” (Omeara, 2019).
- Reconnaître des profils variés dans les promotions et avancements.
- Interroger la notion d'efficacité/performance (et de ses démonstrations) via des critiques : “Slow science” (Berg (2016). The Slow Professor: Challenging the Culture of Speed in the Academy), resilience, robustesse, antifragilité.
- Par rapport à tout ce qu'on place dans sa charge de travail, s'intéresser à la “sobriété (éventuellement) heureuse” (notre Dr. honoris causa Pierre Rabhi).