

comment certains ne se l'approprient pas ou comment opèrent les contradictions – toujours actuelles – des pédagogies qui se proposent de l'atténuer ou de la transformer. Mais ce qui fait indéniablement la valeur et le poids de ce livre, c'est que ce bilan efficace se révèle tout autant comme programmatique, invitant la sociologie de l'éducation à une conversation – seulement ébauchée – avec la sociologie de la connaissance et de la culture, et ouvrant indéniablement de fructueux chantiers, à l'heure où la culture scolaire coexiste avec une multitude de pratiques d'information et de formation qui la questionnent et en déplacent inévitablement les frontières.

Anne BARRÈRE,  
Université René Descartes (CERLIS)

LANTHEAUME Françoise, HÉLOU Christophe (2008). *La souffrance des enseignants. Une sociologie pragmatique du travail enseignant*, Paris : PUF, 173 p.

*La souffrance des enseignants*, voilà un titre qui tombe à pic au moment où des faits divers (conflits, procès, suicides de professeurs) et des événements médiatiques (comme le film « Entre les murs ») soulignent à l'envi la difficulté du métier. Depuis que *Le harcèlement moral* (1998) et *Malaise au travail* (2001) de Marie-France Hirigoyen sont devenus des best-sellers planétaires, on a vu fleurir les enquêtes sur le sujet, décrivant de quel prix se payent « les gains de productivité » en entreprise. Mais qu'en est-il pour les services publics qui ne sont pas régis par la recherche du profit ? Quelles transformations sont à l'œuvre dans une Éducation nationale où a pénétré le langage de l'entreprise. « Culture du résultat », « critères d'efficacité », « indicateurs de performance » sont autant d'expressions absconses pour les professeurs entrés dans la carrière avant 1980.

156

Françoise Lantheaume et Christophe Hélu commencent par dissiper quelques préjugés : d'après la MGEN, le stress professionnel ne produit pas plus de cas pathologiques (dépressions, « burn out ») chez les enseignants que dans d'autres professions. C'est donc sur « la souffrance ordinaire » que se sont interrogés les enquêteurs. Ils ont écouté une quarantaine d'experts ayant directement à faire à des enseignants en difficulté, du fait de leurs fonctions ou de leur statut : cellules de rectorat, médecine du travail, commissions d'aide au personnel enseignant, médiateurs d'aide à la reconversion, mais aussi syndicalistes, médecins de ville, kinésithérapeutes. Par ailleurs, entre 2002 et 2003, ils ont enquêté dans sept établissements. Ils se sont entretenus avec plus de 120 enseignants, les ont observés en classe, dans des réunions professionnelles ou des moments informels à la cantine, en salle des profs. Ces observations et entretiens, transcrits et analysés, ont été complétés par un ques-

tionnaire écrit anonyme, construit en partenariat avec la MGEN. De ces données foisonnantes, les auteurs ont tiré un livre bref et tonique, centré autour de trois questions : d'abord, la façon dont se construit la catégorie « enseignant en difficulté » ; ensuite l'analyse des difficultés qui « engendrent usure morale et sentiment d'échec » ; enfin, la façon dont les enseignants dépassent ou contournent ces épreuves, pour réussir « quand même ». Le plaisir au travail est la face cachée de la relation toujours ambivalente au métier et *La souffrance des enseignants* n'est traversée par aucune complaisance doloriste.

La première partie s'intéresse à la montée en puissance des cellules d'aide psychologique aux divers échelons du système. De ce fait, la multiplication récente des cas recensés ne dit rien des changements « objectifs », mais accompagne simplement la vigilance accrue de l'institution. Mais quand un thermomètre dévoile chaque montée de fièvre, on est porté à croire que les gens étaient moins malades « avant ». L'autre dimension est la psychologisation des difficultés, rapportées aux personnes plus qu'aux situations : tout le monde peut « avoir » des difficultés, sans être considéré comme un « professeur en difficulté » de façon chronique ou substantielle. Les auteurs s'interrogent donc : « Comment éviter que l'aide à la personne soit un élément de la pression hiérarchique et disciplinaire visant à normaliser le personnel ? ». On sait les stigmatisations durables attachées au signalement officiel des « enseignants en difficulté », alors que les critères varient selon les personnes qui signalent, responsables hiérarchiques plus souvent que personnel médical. Le livre souligne les contradictions engendrées par la commande institutionnelle : un même « supérieur hiérarchique » est chargé de gérer à la fois l'aide et la procédure disciplinaire...

Les auteurs choisissent au contraire de rapporter les difficultés éprouvées (plus ou moins douloureusement et durablement) aux situations de travail, aux contextes d'exercice. C'est dire qu'ils les considèrent comme faisant partie des épreuves normales du métier, même s'ils distinguent la plainte, « forme collective d'expression partagée pour dire la difficulté au travail », de la souffrance, qui « emporte avec elle, comme la violence, un jugement difficilement réversible et incommensurable ». Des précautions ont été prises pour que l'expression de la souffrance ne mette pas en danger ceux qui l'expriment, de façon verbale ou non verbale, directe ou métaphorique. Relations tendues avec les parents, sentiment d'être abandonné par une institution peu solidaire, usure, fatigue, sentiment d'échec, telles sont les données recueillies de façon récurrente. Les professeurs soulignent la difficulté à gérer un « travail interminable aux résultats improbables » et la façon dont la vie professionnelle empiète en permanence sur la vie privée. De quoi enrichir la panoplie des études cliniques situant la frustration du côté du « travail empêché », alors que c'est le couple routine-stress qui semble ici alimenter à perpétuité la souffrance : « ne plus

être soumis à des épreuves provoque un désengagement et diminue la satisfaction au travail, alors que la soumission continuelle à des épreuves amène un excès d'engagement diminuant la satisfaction » (p. 68).

Inversement, ce qui fait le « bonheur au travail », ce n'est pas la fin des épreuves, c'est la reconnaissance des proches qui les accompagnent. Le plaisir des élèves, la solidarité des collègues, le regard bienveillant des parents, même s'ils sont tous empreints de subjectivité, réconfortent bien plus que les résultats objectifs.

Ce que les enquêteurs découvrent, c'est que s'agissant de la réussite professionnelle « l'euphémisme est la règle ». La satisfaction au travail n'a guère le droit de se dire, ne se dit que discrètement, comme si une sorte de pudeur était attachée à ces gratifications indicibles ou inavouables. Celui qui aime son métier aurait-il peur, en le disant, de paraître s'en vanter ? Les dépassements ou contournements des difficultés dévoilent des aspects inattendus, puisque « le plaisir de penser et la capacité d'agir », pour reprendre un des titres de la troisième partie, se dévoile souvent dans de toutes petites choses, difficiles à valoriser aux yeux de ceux qui ne sont pas du métier. Mais il existe, comme dans toute profession, d'autres échappatoires : les mutations permettent de changer d'établissement, de publics, donc de renouveler les énergies. Pour d'autres, la maîtrise des routines permet de travailler à moindre coût et libère du temps pour s'investir ailleurs, loin de l'école, dans d'autres lieux, associations, vie locale, politique ou loisir. Ces solutions individuelles soulignent la fragilité actuelle des ripostes possibles aux mutations en cours, qu'elles viennent des hiérarchies et des décisions politiques ou des pressions consuméristes des usagers (élèves et parents d'élèves). Ce repli sur un « individualisme défensif » explique que, paradoxalement, les difficultés soient aussi fortement ressenties dans les établissements privilégiés que dans les établissements « sensibles ». Mais manque encore l'espace d'action collectif dans lequel ne s'opposeraient plus les intérêts des usagers et ceux des professionnels. Alors que les médias imputent souvent les déficits du système au fait que les profs « résistent obstinément au changement », des enquêtes comme celles-là montrent au contraire que le déni de reconnaissance institutionnel provoque des blocages et des souffrances qui sont autant de frein à l'action. Du diagnostic sociologique pourrait donc bien sortir une dynamique frayant les voies de nouvelles « fiertés professionnelles ».

Anne-Marie CHARTIER  
INRP