

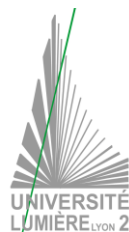


*Colloque international de l'ARUC – GAST
Montréal, 27-28 septembre 2012*

Analyser des tensions de genre au travail au prisme des temps sociaux. L'exemple de la profession enseignante en France.

Dominique CAU-BAREILLE, Université de Lyon II-Lumière – CREAPT

Julie JARTY, Université de Toulouse II-Le Mirail – CERTOP/CNRS, pôle SAGESSE



Introduction

- **Objectifs de la communication**
 - Présentation d'une recherche « *Trajectoires et rapports de genre dans l'enseignement du second degré* » et de son protocole d'enquête
 - Une commande du groupe « Femmes » du SNES-FSU
 - Un sentiment de harcèlement exprimé par le groupe de femmes du SNES/FSU à l'origine de la demande.
 - Discussion et échange autour des premiers résultats d'un terrain d'enquête à mi-parcours
- **Plan de la communication**
 - Contexte scientifique de l'étude
 - Méthodologie
 - Premiers résultats

Contexte d'étude

- **Question de recherche**

- « Sur quels aspects de la vie professionnelle enseignante se cristallisent les rapports de pouvoir ? »
 - ⇒ *Un focus sur l'impact du genre et des autres rapports de domination sur le « vécu » du travail*
 - ⇒ *Une attention portée à l'impact de l'âge et des différentes étapes de la trajectoire professionnelle (début/fin de carrière ; maternité/paternité ; « promotions »/progression ; maladies, etc. etc.)*
 - ⇒ *Un regard sur les stratégies, arbitrages et tensions liés à l'organisation du temps de travail... au regard des autres temps sociaux*

- **Cadrage théorique**

- Sociologie du travail et des rapports sociaux de sexe (Le Feuvre : expériences du genre dans les professions)
- *Théories de J.Curie – « vécu du travail » dans l'enseignement (Cau-Bareille)*

Contexte d'étude (suite)

- **Hypothèses de recherche**

- Le genre n'est pas une donnée neutre dans l'enseignement (Jarty, 2010 ; Moreau, 2011)... ni dans le vécu du travail et les relations avec les autres
- La gestion des différentes sphères de vie constitue un nœud de tensions pour les individus des deux sexes, des femmes en particulier (Cau-Bareille, 2010, 2011 ; Jarty, 2010, 2012)... et est susceptible d'être source de tensions entre collègues.
- Selon où l'on en est du parcours de vie, les enjeux seront différents.

Méthodologie de la recherche

- **Un croisement des regards et des outillages disciplinaires**
 - L'ergonomie et la sociologie pour mieux comprendre et agir sur le travail et les relations au travail
- **Une recherche action** en plusieurs étapes
 - Analyse des points critiques
 - Focus groupes
 - Cibler un établissement
- **Approche qualitative**
 - Des entretiens biographiques, de type semi-directifs
 - ⇒ Une attention aux discours, aux représentations subjectives, au « vécu » du travail
 - Une analyse des emplois du temps et des vœux d'enseignants des deux sexes (emploi du temps, classes, etc.)
- **Un travail en cours.**

Des tendances....

Exploitation en cours

Des femmes qui ne veulent rien lâcher du côté du travail (1)

- **En termes de responsabilités dans l'établissement**

- Professeur principal
- Coordinateurs de niveau dans leur discipline
- Conseil d'administration
- Projets de classe ou interdisciplinaire
- Ateliers entre midi et deux

Symbole de l'importance du travail dans la construction des identités des enseignantes

- **Conséquences :**

- Sentiment de débordement
- Sentiment d'avoir toujours besoin de se presser
- De ne pas y arriver et de sacrifier leur famille au profit du travail

Pourquoi ??????

- **Prouver et se prouver** que l'on peut tenir une activité professionnelle exigeante même si l'on a des enfants
 - « *ça fait parti du métier* »
- Permet de négocier des choses du point de vue institutionnel pour des disciplines peu considérées (documentation, éducation musicale))
- Moyen de **démontrer son investissement dans le travail au-delà du prescrit** (beaucoup de travail non ou peu rémunéré)
 - Argument de négociation pour obtenir des conditions de travail et des emplois du temps qui permettent de concilier VAW / VHW
 - S: « *Notre principal n'est pas toujours équitable en lien avec l'investissement que les enseignants peuvent montrer dans l'établissement . Il a toujours été réglo avec moi du fait de mon investissement important dans l'établissement . (...) Il y a une forme de reconnaissance du travail bénévole que je fais dans l'établissement. Si je n'avais pas joué le jeu, je n'aurais pas obtenu ce que je voulais*».
 - Un système qui incite à un surinvestissement des enseignantes dans le travail, dans l'établissement, alors même qu'elles souhaitent avoir plus de temps avec leurs enfants
 - Celles qui ne jouent pas le jeu peuvent avoir de gros problèmes , « *des représailles* » / emplois du temps !

Un traitement différenciés des hommes ?

- « *Rares et chers* » : « *Ils ont un peu chouchoutés* »
 - Directions
 - Collègues femmes
- Rapport de pouvoir différent vis-à-vis de la direction
 - En imposent plus vis-à-vis de la direction, surtout si la principale est une femme !
 - Rapport de négociation plus favorable
- Craignent moins d'aller voir la direction pour négocier leur emploi du temps ou leurs besoins ; ce que ne font pas facilement les femmes
- Ont moins besoin de faire preuve d'un surinvestissement dans le travail pour obtenir ce qu'ils veulent.

Des femmes qui ne veulent rien lâcher du côté du travail (2)

- **En terme d'exigences dans le travail**
 - S'auto-exigent plus que les hommes des contraintes temporelles serrées du point de vue de la correction de copies
 - S'auto-exigent plus que les hommes des progressions de cours rigoureuses
 - S'auto-imposent un respect du prescrit peut-être plus marqué que les hommes
 - Des temps de travail à la maison très importants percutant avec la sphère privée.
- Une anticipation de la charge de travail du point de vue de la préparation des cours qui se fait souvent **pendant les vacances**
 - Condition pour tenir les exigences de travail et la gestion de la vie de famille

Conséquence

- Certaines femmes se considèrent de « *mauvaises mères* »
 - Sandrine « *Je travaille début juillet, je travaille les 15 derniers jours d'aout pour faire mes préparations ; je travaille certains week-ends. J'ai parfois l'impression que je suis une mauvaise mère : il y a une culpabilité de laisser ses enfants pour son travail* ».
 - Gestions d'enfants malade

Un paradoxe...

- Des fonctionnements différents des hommes qui pour autant semblent fonctionner
 - Des discours masculins entre rhétorique de la performance professionnelle et distanciation à l'égard de la norme du surinvestissement professionnel masculin

Conséquences ...

- **Source de tensions** (souvent feutrées) **avec certains collègues masculins** qu'elles jugent plus laxistes , moins investis dans le travail alors que libérés de contraintes domestiques
 - Agnès « *On a un collègue homme très très à l'écart. C'est vraiment quelqu'un qui n'a pas envie de s'investir dans l'établissement, dans le collectif, par rapport aux élèves ; il évite toutes les réunions. C'est vraiment quelqu'un qui n'est d'aucun projet, d'aucune réunion, d'aucun avis .*
 - *J'en ai un autre qui est dans le même cas, lui est syndiqué : ça en est encore un qui doit bien réussir son plan de carrière mais projet non, investissement rien du tout. En voilà un qui , en vacances, poser son cartable ; à la rentrée, il reprend son cartable.*
 - *Moi, ça me sidère vraiment de voir que ces deux collègues qui ont des enfants, par ailleurs ne suivent pas leurs enfants scolairement».*
- Fait ressortir le coût des exigences des femmes
- « *La qualité du travail* », la notion de « *beau travail* » est au cœur des tensions entre collègues.

Merci de votre attention !

