
« *Tenir jusqu'à la retraite* » :
Une fragilisation des équilibres entre
sphères de vie

Dominique Cau-Bareille

Ergonome

MCF à l'IETL Université Lyon II

Chercheur associée au CREAPT

Dominique.Cau-Bareille@univ-lyon2.fr

Contexte de l'intervention

Vieillir ... mais au travail !

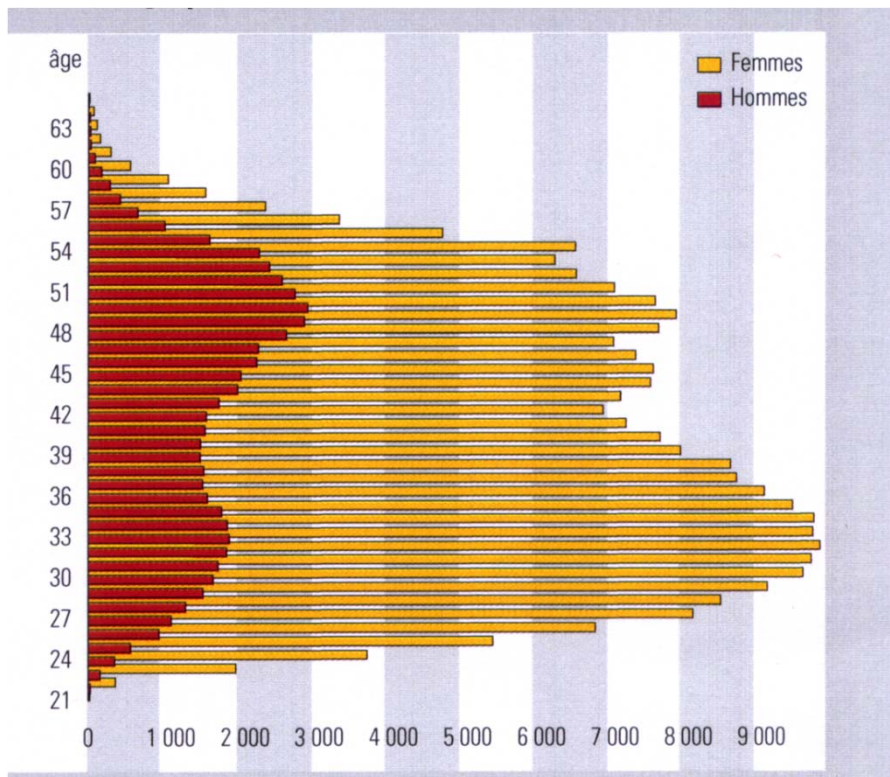
- Des évolutions du côté des retraites
 - Report de l'âge d'éligibilité à la retraite
 - Une logique de « *vieillessement actif* » s'est substituée à une logique de raccourcissement précoce de la vie active / financement des retraites.
 - Un emploi plutôt à temps plein : suppression des mesures de CPA

Recherche sur les fins de carrière dans l'enseignement

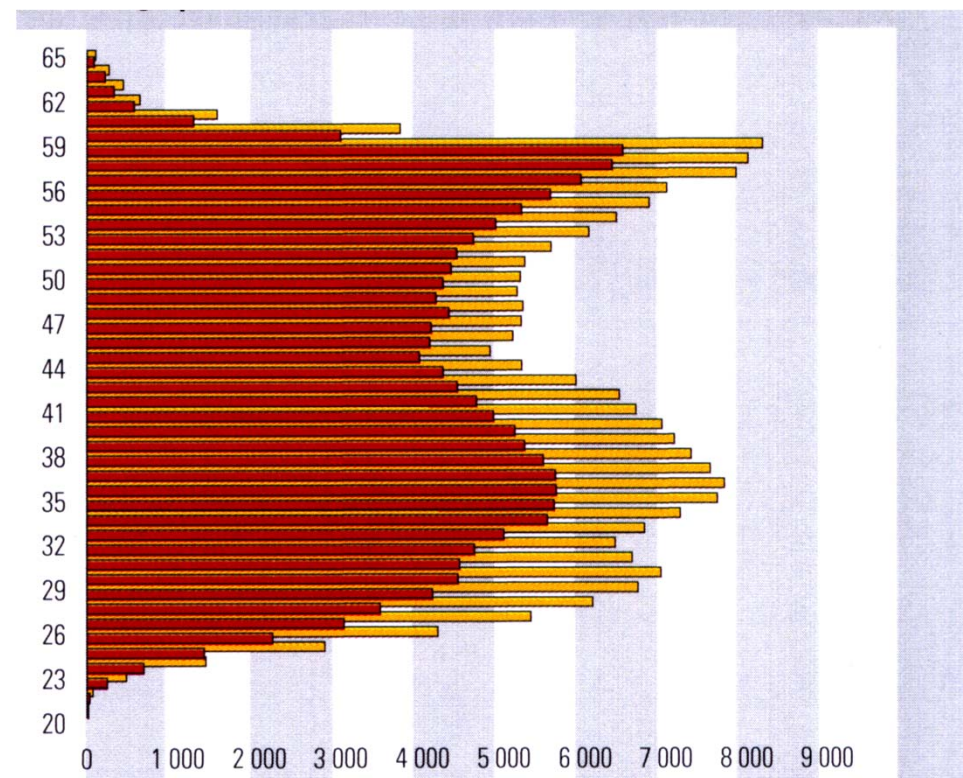
Recherche dans le champ de l'ergonomie

- Recherche co-financée par le COR / CREAPT
 - Éclairer les départs précoces à la retraite dans ces métiers et le malaise exprimé par beaucoup d'enseignants en fin de carrière.
- Pourquoi y a-t-il beaucoup de départs à la retraite précoce chez les enseignants... dans un contexte où les cohortes de quinquagénaires sont très importantes ?

Les enseignant.e.s ?



**Répartition par âge et sexe des enseignants
du premier degré public – janvier 2008**



**Répartition par âge et sexe des enseignants
du 2° degré public – janvier 2008**

(source : MEN-DEPP – cité par Abriac et coll., 2008)

Représentations attachées à l'enseignement

- Des formes de pénibilité peu importantes comparativement à d'autres métiers.
- **Un** métier « *considéré* » comme compatible avec la vie familiale

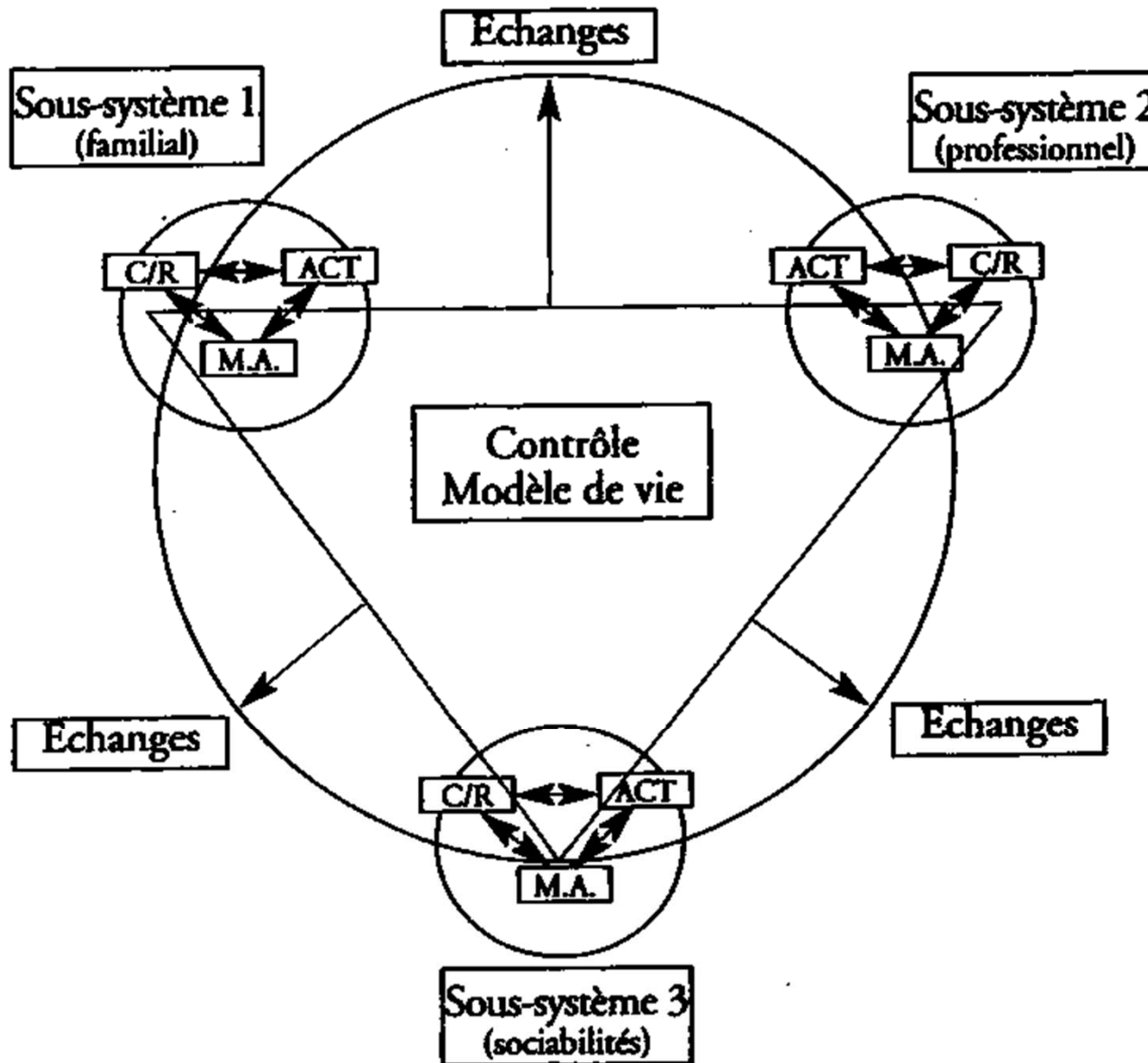
Des représentations qui traduisent d'une méconnaissance du travail

- Une invisibilité des formes de pénibilité du travail et des tensions qui se jouent dans l'activité.
- Une méconnaissance de la diversité des métiers de l'enseignement
- Des représentations qui ne permettent pas de parler des difficultés du métier et des difficultés à tenir cette activité jusqu'à la retraite
 - « *Quand on me demande ce que je fais comme métier, parfois j'hésite à dire que je suis enseignante* ».

Cadre théorique et méthodologique

Combinaison de plusieurs approches

- Approche diachronique de la santé au travail
- Approche ergonomique centrée sur l'activité au travail et le rapport subjectif au travail
 - Comprendre le travail pour le transformer
 - Approcher les stratégies élaborées par les salariés.
- Le modèle du système des activités (Curie, 2000)
 - Messing et Ostlin (2006) : « *On ne peut pas comprendre la santé des femmes reliée au travail sans ajouter d'autres cadres de travail liés aux rôles des hommes et des femmes et au travail des femmes dans le milieu familial* ».



Schématisation du modèle du système des activités (Curie, 2002)

Méthodologie

- Monographies auprès d'enseignants ayant 50 ans et +, volontaires (50)
- Validation des éléments recueillis via des restitutions à des groupes de travail syndicaux
- Groupe de pilotage au sein du COR supervisant l'étude.

Vieillir au travail : un triple expérience

-
- D'une évolution des compétences au fil du temps
 - D'une évolution du système travail : son organisation, évolutions des métiers / réformes, intensification du travail, rapport des parents et des élèves vis-à-vis du travail enseignant
 - Contamination de la vie hors travail de plus en plus importante
 - La sphère privée est une variable d'ajustement à une charge de travail de plus en plus importante et polymorphe.
 - « *De plus en plus de dissonances entre ce que l'on voudrait faire et ce que l'on nous demande de faire* »

-
- D'une évolution de soi :
 - Vieillir par le travail et dans le travail
 - sentiment parfois de ne plus avoir les ressources pour tenir les exigences de travail, en dépit de leur expérience qui peut générer de l'incompréhension, voire du déni :
 - Coût du travail s'accroît au fil de l'âge
 - On se fatigue plus vite, surtout nerveusement
 - Des activités physiques qui sont plus difficiles à réaliser
 - **S** : « ***J'arrive pas à comprendre pourquoi je suis aussi fatiguée. Parce que je me dis, normalement, l'expérience fait en sorte que ça devrait équilibrer. D'ailleurs jusqu'à un certain âge, ça équilibrait*** ».
 - Nécessite des aménagements dans toutes les sphères de vie, une modification du mode de vie.
-

Différentes stratégies de « coping »

- **Coping actif** dans la sphère professionnelle : plus ou moins faciles selon les milieux professionnels
 - peu de marges de manœuvre en maternelle :
 - choix de niveaux de classes
 - réduction des projets de sorties de classes ou de projets importants
 - davantage dans le secondaire :
 - réduction du nb de niveaux scolaires
 - choix des niveaux scolaires
 - Nb de responsabilités connexes (Prof principal, responsable de niveau, coordinateur discipline, conseil administration)
 - Réduction des projets annuels
 - suppression d'activités d'enseignement hors établissement

- **Coping actif dans les autres sphères de vie**

- Pratiques d'activités sportives / énergie
- Modifications de la répartition des tâches au sein de la famille
- Limitation des activités hors travail (associatives, sorties ...)
- Délégation des tâches ménagères à des personnes extérieures.

- **Coping passif** consistant à plus de cloisonnement entre vie professionnelle et autres sphères de vie

- Besoin d'avoir plus de temps pour soi.

Des problèmes de santé non reconnus

- Ils ne sont pas pris au sérieux :
 - Ils ne coûtent pas assez chers !
- Souvent gérés de manière « discrète » dans l'activité de travail

Absentéisme : un indicateur non pertinent

- Pb de santé sous-estimés du fait du présentéisme des enseignantes.
 - Guberman et Côté (2005) : "Le dévouement aux enfants est central dans le discours de la majorité des institutrices et les pousse souvent à persister en emploi en dépassant leurs limites. Quelque part, déclarer une maladie au travail devient synonyme d'une trahison des élèves avec lesquels elles travaillent. S'absenter est vu comme une stratégie de dernier recours".

Des délibérations individuelles difficiles / fins de carrière

-
- Évaluation cognitive de la situation de laquelle découlerait le désir de poursuivre / stopper l'activité.
 - Bandura (2003) "les sujets ne peuvent développer ou maintenir des raisons d'agir et de persévérer face aux difficultés s'ils ne croient pas pouvoir obtenir les résultats qu'ils désirent grâce à leurs actes".
 - Evaluation du sentiment de contrôle en chacun des domaines de vie des sujets.
 - Intègrent les équilibres recherchés entre sphères de vie et le coût de certains renoncements.

Très peu de changements

- De niveau scolaire :

- S : C'est vrai que depuis 3 ans, je regrette un peu de ne pas avoir bifurqué avant vers l'élémentaire parce que là, je me sens coincée. Parce que c'est quelque chose que je sais bien faire la maternelle. En conséquence, le positif, c'est que je m'y sens bien. Mais les petits c'est quand même très fatigant physiquement ; l'élémentaire, ça l'est certainement un peu moins.

- De métier / seconde carrière



Pointe le coût des changements et reconversions en fin de carrière

Le temps partiel

- E « **Depuis que je travaille à mi-temps, ça va beaucoup mieux. Je n'ai plus de soucis de santé.** Mais je sentais bien que je m'épuisais. Physiquement et psychologiquement oui !
- Quand on est épuisé, le plaisir il n'est plus là ! Et là, j'ai **retrouvé le plaisir** d'être en contact avec les enfants parce que je suis plus disponible. **J'avais l'impression que j'en faisais mal mon métier tellement j'étais fatiguée, que je n'étais plus à leur écoute, parce que j'étais complètement écroulée, quoi ! ».**

Une réponse individuelle mais qui va devenir un enjeu en terme de gestion du personnel

Des départs précoces

- Plusieurs facteurs
 - Fatigue chronique
 - problèmes de santé
 - inopérance des stratégies interposées



Conclusion

Les décisions en fin de carrière tiennent compte de ce qui se joue dans les différentes sphères de vie

- Étendent l'évaluation du sentiment de contrôle en chacun des domaines de vie des sujets : sphères familiale, professionnelle, sociale, personnelle et de loisir.
 - Sentiment d'efficacité personnelle (Almudever, 2007)
 - Intègrent les équilibres recherchés entre sphères de vie et le coût de certains renoncements.
-

Des fins de carrière où aucune enseignante n'imagine pouvoir tenir jusqu'à 60 ans

- Un changement de rapport aux fins de carrière
 - « *se sentir capable de* » vs « *Tenir en fin de carrière* »
- Quelles conséquences sur la santé aura le fait de travailler aux limites dans le contexte d'allongement des carrières ?
 - Beaucoup plus de risques de ruptures en fin de carrière.

-
- Pose la question des conditions de travail
 - Des évolutions du travail et du métier
 - Des marges de manœuvre
 - Créer les conditions d'une « *activité durable* »
 - Pose le problème des dispositifs d'accompagnement des fins de carrière.

Une urgence

- Sortir les métiers de l'enseignement de l'invisibilité dans laquelle ils se trouvent
 - Invisibilité des formes de pénibilités du travail
 - Invisibilité des difficultés des débuts / fins de carrières.
- Pour pouvoir :
 - Transformer les représentations véhiculées autour de ces métiers
 - Libérer la parole des enseignants
 - Leur permettre de retrouver un pouvoir d'agir / conditions de travail
 - Retrouver une fierté à exercer leur métier

Merci de votre attention
