

TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET PRIVÉES AU FIL DE L'AVANCÉE EN ÂGE DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

SÉMINAIRE DE RECHERCHE ARUC GATS

6 JUIN 2013

GÉRALDINE FARGES

POSTDOCTORANTE TÉLUQ

ALLIANCE DE RECHERCHE SUR LA GESTION DES ÂGES ET
DES TEMPS SOCIAUX

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE



- Programme de recherche « Travail, genre et vieillissement » dans le cadre de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux
- Recherche sur le secteur de l'éducation, commencée en octobre 2012, supervisée par Diane-Gabrielle Tremblay, et qui va durer jusqu'à la fin de l'été 2013
- Nous nous intéressons aux secondes parties de carrière et au passage à la retraite dans le secteur de l'éducation, du point de vue de la conciliation emploi-famille => Pourquoi ?

INTRODUCTION



- Contexte démographique au Québec :
 - « Révolution de la longévité » (Guillemard, 2010)
 - Niveau de fécondité en hausse mais, qui n'assure pas le renouvellement des générations (1,69 enfant par femme en 2011, source ISQ)
- Le taux d'activité des travailleurs âgés s'accroît depuis les années 1990
 - Des raisons financières
 - Volonté de rester en emploi plus longtemps
 - Les employeurs font appel à des travailleurs âgés « experts » (Chamahian, Tremblay, 2011) => c'est le cas dans certains métiers de l'éducation

INTRODUCTION



- Besoins de main d'œuvre dans le secteur de l'éducation :
 - De nombreux besoins parmi les enseignants du préscolaire et primaire, les directions d'établissement, certains professionnels et personnels de soutien scolaire
- Des mesures incitatives :
 - Possibilité de cumuler jusqu'à 38 ans de service (au lieu de 35) et de parvenir à une rente de 76% (au lieu de 70%), convenue entre les org. syndicales et le gouvernement
 - Retraite progressive/retraite graduelle
- Mais quel vécu professionnel des travailleurs âgés en éducation ?
 - Les difficultés rencontrées par les enseignants ont été analysées (Cau-Bareille, 2011 ; Dionne-Proulx, 1995)

INTRODUCTION



- Objectifs de la recherche :
 - Étudier les secondes parties de carrière des personnels enseignants et non-enseignants afin de comprendre ce qui détermine le passage (ou non) à la retraite
 - Étudier les secondes parties de carrière au prisme du genre
 - Un secteur d'emploi très féminisé
 - Des métiers à responsabilité qui se sont féminisés => % de femmes aux postes de direction : 32% en 1991 / 56% en 2006 (sce : Emploi-Avenir Québec)

2009-2010		Effectifs totaux (secteur des jeunes et des adultes)	%
Enseignants	Hommes	27 681	26,7
	Femmes	76 291	73,4
	Total	103 972	100
Personnels de soutien scolaire	Hommes	16351	23,1
	Femmes	54583	76,9
	Total	70 934	100
Professionnels de l'éducation	Hommes	1801	22,5
	Femmes	6222	77,5
	Total	8023	100
Directions	Hommes	1607	38,9
	Femmes	2516	61
	Total	4123	100

Source : Proulx et N'Zué, 2011, MELS. Personnels des commissions scolaires (PERCOS), total du personnel (incluant donc les personnels permanents, non-permanents et d'appoint), effectifs calculés selon l'équivalence au temps plein (l'équivalence au temps plein est calculée selon la rémunération des personnes, une personne rémunérée pour une année normale de travail se voit attribuer une équivalence au temps plein de 1), toutes les personnes ayant un lien d'emploi avec une commission scolaire entre le 1^{er} juillet et le 30 juin 2010 sont considérés dans le calcul de l'équivalence au temps plein.

MÉTHODOLOGIE



- Une approche sectorielle, consistant à prendre en compte différents types d'emploi dans un même secteur professionnel de façon à comprendre le rôle des différents facteurs (statutaires, institutionnels, relationnels, familiaux etc.) qui façonnent la dernière partie de la vie active
- Quatre catégories d'emploi dans le secteur de l'éducation :
 - Personnels de soutien scolaire (éducateurs/rices, technicien-ne-s en éducation spécialisée...)
 - Professionnels de l'éducation (psy. scolaire, conseillers pédag., conseillers d'orientation...)
 - Enseignants
 - Directions d'établissement
- Enquête réalisée dans les commissions scolaires francophones :
 - Enseignement préscolaire et primaire, secondaire, professionnel et enseignement aux adultes
 - Partenariat de recherche avec la Fédération des Personnels de Soutien Scolaire (FPSS), la Fédération des Professionnels et Professionnelles de l'Éducation (FPPE), la Fédération des Syndicats de l'Enseignement (FSE) et la Fédération Québécoise des Directions d'École (FQDE)

MÉTHODOLOGIE



- Les analyses présentées aujourd'hui s'appuient sur les données qualitatives recueillies dans le cadre de cette recherche
- Enquête qualitative : 84 personnes âgées de 45 ans ou plus ont été rencontrées entre novembre 2012 et avril 2013 (tableaux)
- Entrevues semi-dirigées (thèmes : conditions d'emploi, de travail, relations professionnelles, carrière, projets de retraite, vie familiale, activités personnelles...)
- Méthode d'analyse compréhensive (Kaufmann, 2006)
- Hypothèse testée : Dans la mesure où les 4 catégories d'emploi sont très distinctes du point de vue des conditions d'emploi et de travail, on suppose que les secondes parties de carrière des hommes et des femmes s'y déroulent de façon contrastées.

	Hommes	Femmes	Total
Pers. de soutien scolaire	10	10	20
Professionnel-le-s	11	11	22
Enseignant-e-s	7	17	24
Directeurs/Directrices	9	9	18
Total	37	47	84
<p><i>Entrevues semi-dirigées.</i> <i>Durée de l'entrevue la plus courte : 1h, durée de la plus longue : 3h15</i></p>			

	Types d'emploi
Personnels de soutien scolaire	Technicien-ne-s en organisation scolaire Technicien-ne-s en éducation spécialisée Technicien-ne-s en service de garde Éducateur-ric-e-s Technicien en bâtiment Ouvriers Magasiniers
Professionnel-le-s	Conseillers pédagogiques Conseillers d'orientation Psychologues scolaires
Enseignant-e-s	Primaire / Secondaire Enseignement général /formation professionnelle/adaptation scolaire/enseignement aux adultes
Directeurs/Directrices	Primaire / Secondaire Enseignement général / formation professionnelle

RÉSULTATS



- La retranscription et l'analyse des entretiens étant en cours, les résultats présentés aujourd'hui restent à consolider et compléter

RÉSULTATS



- **Permanence, ancienneté et autres « petits privilèges »**
 - Des discours à distance de la précarité professionnelle en début de carrière (Gingras, Mukamurera, 2008)
 - Presque tous les enquêtés sont « permanents » et bénéficient de la sécurité de l'emploi et de la plupart des avantages sociaux
 - *« J'ai eu ma permanence à 50 ans, ça veut dire que c'est la troisième année là que j'ai eu ma permanence. J'ai eu ma permanence après 22 ans. Parce qu'y avait pas de poste qui s'ouvrait (...) ça veut dire qu'on est mis à pied à chaque, chaque, année. Moi toute ma vie jusqu'à 50 ans j'ai été mise à pied au mois de juin ». (Femme, enseignante de musique)*
 - L'ancienneté permet plus de stabilité du lieu de travail, plus d'heures de travail, une meilleure rémunération, un poste plus près de chez soi...
 - *« Donc ce poste vous l'avez depuis quand ? Depuis 2000. Dans cette école là ? Ah non mon Dieu ! On vient, on part, on sait jamais... Les plus vieux prennent la place pis... On sait jamais dans quelle école on va aller. C'est toujours le même stress. Avec les années on est moins stressé, mais les premières années ! Combien d'heures... Là moi je suis à 25h semaine mais c'est nouveau là. » (Femme, éducatrice)*

RÉSULTATS



- **Permanence, ancienneté et autres « petits privilèges »**
 - La précarité des conditions d'emploi et de travail à cette période de la vie concerne davantage les femmes
 - Toutefois les travailleurs âgés semblent disposer de ressources statutaires, mais aussi personnelles, pour s'adapter aux difficultés rencontrées
 - *« La seule différence c'est au niveau de certains petits privilèges là. Par exemple prendre une année sabbatique, si t'es permanent tu y as droit, si tu réponds à certaines conditions, mais il y avait des petits privilèges que le permanent avait que nous on n'avait pas. Mais moi ça m'a... jamais empêché d'être heureuse pis de fonctionner (...) Je trouvais ça plus important d'être heureuse au travail que d'avoir une permanence ! » (Femme, enseignante aux adultes, retraitée)*
 - La rente de retraite représente aussi une ressource, une sécurité
 - Pour soi et pour sa famille => la sécurité par le travail des femmes
 - *« Il compte beaucoup sur ma retraite alors je lui dis « ben d'accord », ça va être moi qui vais avoir les revenus les plus stables dans la famille à partir du moment où j'aurai ma retraite » (Femme, enseignante au secondaire)*

RÉSULTATS



- **Aide aux enfants, aide aux parents**
 - Les enfants sont « autonomes », la conciliation travail-vie familiale est vécue plutôt facilement
 - Le soin aux parents âgés est « géré » et passe après l'aide à l'installation des enfants
 - Le soin aux parents âgés incombe aux femmes dans notre échantillon, quel que soit le niveau de diplôme ou de responsabilités
 - *« J'ai trouvé ça très difficile de travailler avec quelqu'un qui n'était pas coopératif, lourd, je me suis rendue compte qu'il était résistant au changement. Il m'a fait heurté le plafond de verre. Et je suis pas la seule, au conseil c'était moitié homme moitié femme et les femmes se sont mises à sortir, c'était trop dur de concilier travail-famille, les horaires impossibles... Moi dans mon cas j'avais pas d'enfant, ni de conjoint, mais j'étais en support à ma famille. Beaucoup de stress. J'étais la seule fille hein chez moi, j'ai oublié de le dire, je suis l'aînée, j'avais mes frères mais mes frères étaient peut-être pas aussi habiles » (Femme, conseillère pédagogique)*

RÉSULTATS



- **L'ascension professionnelle à distance de la famille**
- **Trajectoires masculines**
 - Carrières « uniques » ou carrières « doubles », mais sans interruptions pour des raisons familiales
 - Arrivés en seconde partie de carrière, les hommes se préoccupent davantage du temps accordé à leur vie familiale
 - « *Quand mes garçons étaient petits j'auto-construisais mes maisons. Quand ils étaient petits j'avais moins de temps à leur accorder. Je me construis plus de maisons, fini, trop vieux. J'ai pas fait ça pendant dix ans, mais deux maisons peut-être, sur cinq ans. Donc vous avez plus de temps aujourd'hui ? Oui, plus de temps à consacrer à Justine* » (Homme, enseignant exerçant des responsabilités syndicales à temps plein, actif)
 - « *Ma retraite ça va être une retraite qui est un peu fictive parce que je vais faire plein de choses pareil... Je vais avoir une sécurité financière qui va être là, et je vais faire ce que je veux quand je veux. Je vais enseigner à l'université, je vais aller en Afrique dans les écoles, je vais aider mon fils, je vais acheter un voilier* » (Homme, directeur d'une école secondaire, actif)

RÉSULTATS



- **L'ascension professionnelle à distance de la famille**
- **Trajectoires féminines**
 - Des responsabilités acceptées après l'éducation des enfants, donc des progressions de carrière plus tardives que les hommes
 - « On me disait « Oui mais c'est le fun avec tes enfants t'arrange ton horaire comme tu veux, ce qui fait que si une journée y a une activité avec les enfants ben tu peux t'absenter si t'as pas de réunion » Et ? Ben la réalité c'est pas toujours si évident que ça ! Mais mes enfants ils commençaient à vieillir, c'est ça que je lui disais « Oh si c'est dans trois ans ça serait parfait ». Mais à l'époque j'en avais un qui avait 12 ans... ou il était un peu plus vieux... non il avait 15 ans... dans trois ans il allait avoir 18 ans et je trouvais que c'était important à 15 ans qu'il soit pas tout seul à la maison, c'était le plus jeune qui avait 15 ans. Pis me disais « c'est un peu trop tôt », mais finalement je l'ai fait » (Femme, technicienne en éducation spécialisée exerçant des responsabilités syndicales)
 - « J'ai obtenu ma maîtrise en 1998 et on m'a offert un emploi comme directrice adjointe, que j'ai refusé, parce que les enfants avaient à cette époque là peut-être 11 et 12 ans... ah non ils étaient plus vieux que ça, 16 ans... Je les trouvais trop jeunes pour rester à la maison tout seul... parce qu'à la direction on est très sollicité le soir » (Femme, directrice d'une école secondaire)
 - Nécessité financière et/ou « défis » nouveaux en seconde partie de carrière qui incitent à poursuivre plus longtemps
 - « Compte-tenu que j'ai pas une pleine pension et que je sais que pour la retraite c'est... Pour moi, pour mon confort, pour avoir une belle retraite, j'aimerais ça faire le plus longtemps possible. Mon conjoint c'est la même chose. On a retardé parce qu'on a eu notre entreprise. On essaie de voir comment on peut se débrouiller pour avoir un filet de sécurité le plus longtemps possible. » (Femme, conseillère pédagogique)

RÉSULTATS



- **La retraite ? Plutôt flexibilité et aménagement du temps**
 - La seconde partie de carrière peut représenter une période de « redémarrage » professionnel, tout comme une période de ralentissement
 - Dans l'ensemble, les entretiens dénotent une mise à distance de l'inactivité à la retraite (raisons financières, ambitions professionnelles, projets personnels...)
 - « *Je ne suis pas une femme de maison* »
 - Intérêt pour les mesures d'aménagement (tableau), différences des pratiques en fonction du métier exercé
 - « *Je travaille 4 jours semaine depuis 15 ans. J'ai une journée de congé qui est le mercredi, donc je travaille à 80% de ma tâche et c'est ce qui fait que je vais durer longtemps et que j'aime beaucoup mon travail. Sinon je serais épuisée* » (Femme, enseignante au primaire)
 - Des possibilités nouvelles à la retraite, en partie grâce à la sécurité de la rente
 - Intérêt pour le travail à contrat à la retraite => L'intérêt des enseignants pour la suppléance
 - « Bricolages » pour se donner de la flexibilité quand les conditions statutaires ne sont pas réunies



Parmi les mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail suivantes, lesquelles pourraient vous inciter à rester en emploi plus longtemps ?*

	% total d'enquêtés qui les considèrent « très » ou « assez » intéressantes		
	Total	Femmes	Hommes
Retraite et emploi à temps partiel	66,7%	74,3%	57,1%
Retraite progressive	58,7%	65,7%	50%
Vacances annuelles plus longues	57,1%	60%	53,6%
Horaire flexible	55,6%	57,1%	53,6%
Jours supplémentaires de congé	49,2%	51,4%	46,4%
Temps partiel volontaire	47,6%	48,6%	46,4%
Congé avec salaire différé (ou congé auto-financé)	46%	48,6%	42,9%
Semaine comprimée en 4 jours (faire le travail de 5 jours en 4)	42,9%	45,7%	39,3%
Semaine réduite à 4 jours (payées 4 jours)	42,9%	40%	46,4%
Travail partagé volontaire	39,7%	42,9%	35,7%
Journées de travail plus courtes	36,5%	34,3%	39,3%
Télétravail ou travail à domicile quelques jours par semaine	34,9%	31,4%	39,3%
Télétravail ou travail à domicile temps plein	23,8%	20%	28,6%

*Note : A l'issue des entrevues, 10 minutes environ sont consacrées à remplir un court questionnaire. Cette question en est issue.

CONCLUSION



- Trois résultats saillants, liés les uns aux autres, et communs aux 4 catégories d'emploi étudiées :
 - L'impression d'une amélioration de la situation professionnelle en cours de carrière, même relative => lié aux conditions statutaires dans la fonction publique ?
 - L'ascension professionnelle suppose une mise à distance des charges familiales, et est plus tardive pour les femmes => renforcé dans le secteur de l'éducation par rapport à d'autres secteurs ?
 - La possibilité d'aménager son temps est recherchée, comme une transition vers la « vraie retraite » => en lien avec la vocation et les « défis » humains dans le secteur de l'éducation ?



Merci de votre attention

geraldinefarges@gmail.com

m