

VIE PERSO/VIE PRO

équilibre

articulation

temps

bien-être

pression

femmes

famille

Un mariage complexe



#Syndicat utile

Résultats de l'enquête «800 000 en

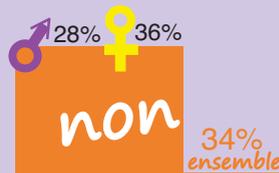
Un travail très prenant

VOUS NOUS DITES, à 84%, que vous êtes satisfaits du travail accompli avec vos élèves et épanouis dans votre métier à 68%. Vos inquiétudes et mécontentements ne proviendraient donc pas forcément du cœur du métier.

Articulation vie pro/vie perso

Vous nous dites que l'articulation vie professionnelle/vie personnelle n'est pas facile à gérer et surtout en début de carrière, pour les enseignants et personnels d'éducation de moins de 40 ans et pour les femmes en particulier.

De plus, pour 45%, votre entourage ne comprend pas forcément vos contraintes professionnelles.



43% de non

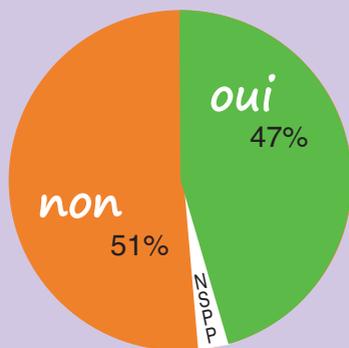
«Je réussis à concilier ma vie pro avec ma vie perso»

-40 ans



39% de non

«Les horaires de réunion me posent problème»



Horaires des réunions

Les horaires auxquels se tiennent les réunions posent problème de manière très significative aux personnels.

Emploi du temps

D'ailleurs cette même catégorie présente les avis les plus négatifs quant à la satisfaction concernant l'emploi du temps.

«Mon emploi du temps me convient»



Le travail, toujours le travail

Peu importe l'âge, l'ancienneté ou le sexe, vous êtes 86% à penser tout le temps à votre travail.

86% disent oui

seignants et moi, et moi, et moi...»

Vous nous dites que()...*

● Je souhaiterais plus de travail dans l'établissement avec les conditions (salle, matériel informatique) et l'organisation qui va avec (créneaux horaires communs par discipline et par niveau). L'élaboration des séquences et projets en équipes serait facilitée.

● Très compliqué dans ce métier de laisser le boulot au boulot.

Je rêve d'un temps de travail au travail (mais avec un lieu adapté pour travailler et pas un bout de table dans une minuscule salle des maîtres non chauffée) et de rentrer à la maison pour vivre ma vie de femme et de mère, enfin !

● Pas facile au niveau horaires des réunions et travail à la maison pour la jeune maman (que je suis) élevant seule son bébé.

● Mon travail est omniprésent. Pas de coupure réelle entre le

travail et la maison. Trop de choses à mettre de côté (loisirs, repos) si on veut avoir assez de temps pour son travail.

● Étant à mi-temps pour m'occuper de mes 4 enfants, je réussis à concilier vie personnelle et contraintes professionnelles, au détriment de mon salaire et de mon avancement.

● Je fais ce que l'institution me demande mais souvent pas aussi bien que je le souhaiterais vu les moyens, les délais, les contraintes...



(*) Extraits de vos commentaires sur le questionnaire



«J'apporte beaucoup de travail chez moi»

Travail à la maison

Les chiffres montrent l'importance du travail de préparation et de correction. Les 10 points d'écart entre les réponses des hommes et des femmes sont à examiner de près au regard des tâches «domestiques» très largement gérées par les femmes.

Les facteurs déterminant la qualité de vie au travail

sont multiples : environnement et cadre de travail, opportunité(s) professionnelle(s), soutien hiérarchique... mais aussi équilibre vie privée/vie professionnelle.

Nul besoin d'explicitier l'importance de la réduction du stress, le bien-être ou encore l'organisation du travail sur la motivation et donc l'engagement professionnel. Dans un métier où la part de travail «hors élèves» est très importante, où la disponibilité est essentielle et l'implication nécessaire, sur quels leviers agir pour rendre plus harmonieuse l'articulation du personnel et du professionnel ?

Une articulation harmonieuse,



Interview de Dominique Cau-Bareille

Contrairement aux idées reçues, les enseignants jonglent difficilement entre vie personnelle et vie professionnelle. À votre avis, pourquoi ?

Pour trois raisons principales.

L'intensification du travail qui touche les métiers de l'enseignement, sous la forme de changements de programmes fréquents, d'une multiplication des évaluations, d'un alourdissement des tâches administratives, d'injonctions de plus en plus pressantes pour monter des projets, participe à alourdir l'activité hors présentiel. De fait, le travail personnel qui se fait généralement au domicile prend de plus en plus de place, contaminant soirées, week-ends et plus globalement l'esprit des enseignants ; la sphère privée étant la variable d'ajustement pour réguler les contraintes professionnelles.

Pour les enseignants qui le souhaiteraient, les conditions de travail dans les établissements permettent rarement de pouvoir faire des préparations sur place : les salles de travail sont souvent partagées, le nombre d'ordinateurs pour travailler n'est pas suffisamment important, l'isolement n'est pas possible, les documents et matériels pour préparer les cours ne sont pas disponibles.

Les professeurs n'ont d'autres choix que de travailler à la maison, dans un environnement où ils ont également à tenir d'autres rôles sociaux : celui de parent, de responsable d'association... Dans ces conditions, le travail au domicile s'en trouve morcelé, dispatché à différents moments de la journée ou de la soirée.

Cette liberté de pouvoir travailler chez soi a comme revers une perméabilité des sphères de vie extrêmement importante qui permet difficilement de mettre des frontières entre la vie personnelle et le travail.

Cette réalité quotidienne va donc à l'encontre de la représentation de l'enseignement comme un travail qui serait, tant sur le plan de l'organisation que sur le plan psychologique, conciliable par définition avec la gestion d'une vie familiale. La sphère personnelle est finalement une variable d'ajustement permettant aux enseignants de tenir les objectifs et les exigences du métier, de gérer une charge de travail de plus en plus importante. Pour autant, cela implique des compromis difficiles, parfois douloureux, la recherche d'équilibres parfois impossibles, qui peuvent avoir à terme des effets sur la santé physique et mentale des enseignants.

*La sphère
privée est
la variable
d'ajustement
pour réguler
les contraintes
professionnelles*

Tous les enseignants sont-ils logés à la même enseigne ?

Je ne crois pas. Sans vouloir être dans une posture féministe, il me semble que les femmes rencontrent plus de difficultés sur ce point que leurs collègues masculins. Cela tient certainement au fait que

malgré l'évolution des mentalités concernant l'égalité hommes-femmes, des inégalités dans la répartition des rôles persistent encore largement. Outre la dimension domestique, les femmes sont aussi souvent les référents en matière d'éducation des enfants et de soutien familial. La maternité et l'inégalité de prise en charge des jeunes enfants jouent un rôle important dans ces différences. Les femmes que nous avons rencontrées ont évoqué leurs difficultés à gérer simultanément leur activité

c'est possible ?

professionnelle, ses multiples exigences, et celles liées à leur vie familiale, à l'origine d'un coût humain qui reste complètement dans l'ombre. Cela génère un écartèlement entre des sphères de vie extrêmement sollicitantes, consommatrices d'énergie, de ressources, à l'origine d'un stress élevé, débouchant souvent sur le sentiment de «tout faire mal». D'où la remarque pertinente de Messing *«Les femmes doivent consacrer une large part de leur temps et de leur créativité à la résolution de ce type de conflits qui opposent travail et famille, conflits qui de surcroît, se répercutent sur la santé et la sérénité des mères et des enfants»*. Cela ne signifie pas que les hommes ne partagent pas ces difficultés : certains d'entre eux, très impliqués dans la prise en charge des enfants, rencontrent aussi des problèmes. Et, en tant qu'hommes, ils peuvent se trouver parfois confrontés à des obstacles pour négocier des emplois du temps compatibles avec l'articulation des sphères de vie.

Il existe forcément des incidences sur le bien-être au travail, sur la satisfaction professionnelle : lesquelles ?

Ce travail d'articulation des sphères de vie, qui relève d'une véritable activité de contorsionniste en particulier chez les femmes, n'est pas sans conséquences.

Il va y avoir des répercussions sur la manière dont les enseignantes vont vivre leur activité de travail et faire leur travail. Il leur impose parfois de re-questionner les engagements professionnels sur le lieu de travail, leur participation à des activités connexes à l'enseignement qui

étaient à la fois source de plaisir de collaborations avec des collègues, mais aussi source de reconnaissance institutionnelle et de valorisation. Cela peut conduire à des aménagements du temps de travail (temps partiel) qui pourront avoir des incidences à long terme sur les conditions de leur départ à la retraite.

Cela a aussi un impact sur leur mode de vie et leur santé à long terme : elles ont le sentiment de courir en permanence, d'avoir un temps complètement confisqué, de faire des compromis difficiles, source de culpabilités et d'insatisfaction. Cette situation peut entraîner une usure prématurée. Nous souscrivons de ce point de vue aux conclusions de Messing & coll. (2006) selon lesquelles *«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»*.

Les incidences sont aussi du côté des tensions au sein de la famille.

Les femmes enseignantes dont le mari n'est pas du métier évoquent



Une articulation harmonieuse,

- des tensions autour de cette perméabilité importante du travail à la maison, le soir, les week-end. Des tiraillements compliqués nécessitent des arbitrages soit du côté de la famille, soit du côté du travail, mais sont toujours insatisfaisants. De la même manière, les enfants ne s'accommodent pas toujours bien de ces situations où leur mère les amène sur leur lieu de travail, où les temps d'intimité familiale sont parasités par le travail. Elles sont alors confrontées à des situations inconfortables sources de culpabilité, de souffrance.

On peut également évoquer des incidences sur les trajectoires professionnelles. Les conflits ou les tensions entre sphères de vie vont souvent amener les femmes à refuser ou reculer des évolutions professionnelles lorsqu'elles ont des enfants en bas-âge. Le drame de certaines femmes est que l'investissement qu'elles déploient autour de l'éducation de leurs enfants n'est pas nécessairement compris par leurs enfants, d'où une grande souffrance face au sacrifice qu'elles se sont imposé.

Est-ce un problème insoluble ?

Non, mais c'est compliqué. Je crois que travailler sur ces questions nécessite d'évoquer cette

dimension invisible du travail enseignant qui se joue hors classe (les préparations, les corrections, l'élaboration des projets), de la mettre en débat au sein des écoles et établissements. Cela peut passer par la création d'heures de réunions à la pause méridienne plutôt qu'en fin de journée. C'est intégrer la problématique familiale dans la conception des emplois du temps (surtout au niveau de la gestion de jeunes enfants), pas seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes si nous voulons rééquilibrer l'engagement des hommes et des femmes au sein de la famille.

Le stress fait que l'on ne dort pas la semaine avant la rentrée, que l'on a mal au ventre. Cependant, au vu de notre dernière recherche dans un établissement, je me pose une question :

L'informatisation de cette phase d'élaboration des emplois du temps dans le 2nd degré n'éloigne-t-elle pas ceux qui s'en chargent des problématiques particulières des enseignants ? Un point sans doute à améliorer.

Agir sur cette problématique suppose que les chefs d'établissements soient sensibilisés à ces questions et comprennent que l'optimisation des conditions d'articulation entre les sphères de vie est une condition du bien-être au travail des enseignants ; bien-être qui rejillira nécessairement sur l'enseignement auprès des élèves et sur l'engagement des enseignants dans l'établissement.



Retrouvez l'intégralité de cet article et les témoignages qui l'accompagnent sur le blog [notremetier](#)



DOMINIQUE CAU-BARELLE est maître de conférences en Ergonomie à l'université et membre du laboratoire de recherche Éducation, Culture et Politiques de Lyon 2. Elle a fait paraître plusieurs rapports, a contribué à des publications et a fait valoir son expérience dans de nombreux congrès et conférences.

Bibliographie

- *Les fins de carrière en maternelle*, rapport interne du Centre d'études et de l'emploi, 65 p., 2008.
- *Vécu du travail et santé des enseignants en fin de carrière : une*

approche ergonomique, 68 p., 2009.

- *La dimension du genre a-t-elle une influence sur les départs à la retraite précoces des enseignantes de maternelle ?*, colloque Grepsyt, 2011.

c'est possible ?

Et c'est le temps qui court...

Un salarié français sur trois dit avoir du mal à concilier vie privée et vie professionnelle et notamment les cadres, les 30-39 ans et ceux ayant la charge d'un proche dépendant^(). Dans notre enquête, cette difficulté à articuler les différents temps de vie ressort clairement.*

POUR LES SONDÉS, le professionnel empiète trop sur le privé : «métier chronophage», «métier trop envahissant», «jamais l'esprit libre», «où est le temps personnel ?»...

Or c'est justement ce rapport au temps que l'opinion publique nous envie, en parfaite (mais logique) méconnaissance des contraintes du métier. Pour elle, seule la partie émergée de l'iceberg, à savoir le temps de classe, est repéré. Les autres activités en sus sont éludées. Or la réalité est tout autre ! Par ailleurs l'emploi du temps n'est pas adaptable, encore moins négociable et particulièrement dans le 1^{er} degré. Ce temps «hors élèves» peut représenter le même volume horaire que le temps-classe certaines semaines.

Ce décalage entre le vécu des personnels et la perception extérieure en ajoute au «malaise enseignant» et au sentiment de manque de reconnaissance. Qui n'a pas déjà entendu le rituel couplet sur nos généreuses vacances ? Qui n'a pas subi un plaidoyer vibrant pour devenir enseignant(e) au motif de la compatibilité idéale des horaires de travail avec une bonne gestion de notre progéniture voire de nos ascendants ?

Le fossé peut être grand entre ce que l'on projette avant notre entrée à l'Éducation nationale et ce que l'on vit réellement. D'ailleurs, les nouvelles générations d'enseignants

et personnels d'éducation continuent de s'y casser les dents. Deux pièges psychologiques existent : la «vocation» (qui accroît notre sensibilité face au sentiment d'échec) et «l'idéalisation» (sécurité de l'emploi/temps disponible vs la réalité du métier).

Au jeu du grignotage du professionnel

sur le privé, nous ne sommes pas tous logés à la même enseigne... Les femmes et particulièrement celles en charge de famille paient le plus lourd tribut. Or, la «surdisponibilité» féminine à l'égard de la famille est à mettre bien souvent en parallèle avec la sensation d'épuisement au travail, ce qui montre que la qualité de vie au

travail ne dépend pas uniquement du cadre et des conditions de travail. Mais à qui peut-on dire que ce marathon régulier entre vie personnelle et vie professionnelle nous épuise ?

À courir tout le temps et pour tout, on n'a jamais le sentiment de tout boucler et correctement ; irrémédiablement l'estime de soi, la motivation peuvent être affectées... Est-il possible de mieux anticiper ou ne peut-on agir qu'une fois confronté à cette difficulté ? L'employeur Éducation nationale a-t-il une part de responsabilité et laquelle ?

Décalage entre vécu et perception de l'opinion publique

^(*) enquête Malakoff Médéric en 2013

Et vous, vous en pensez quoi ?

LA CHARTE «15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE(*)», signée par de nombreuses entreprises vise à favoriser l'équilibre des temps et de la parentalité. Nous avons sélectionné des engagements pouvant s'appliquer en partie ou en totalité aux enseignants et personnels d'éducation. Faites-nous part de votre avis sur ces mesures à l'échelle de l'Éducation nationale, des propositions d'adaptation de ces mesures ou suggérez-nous des dispositions à prendre pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le «manager» doit :

- respecter et veiller à préserver des plages horaires raisonnables pour ses équipes
- définir clairement les priorités
- éviter les sollicitations en dehors du temps de travail

Votre avis :

Vos suggestions :

L'optimisation des réunions

- planifier des réunions dans la plage 9h-18h
- favoriser l'usage des audio ou vidéo-conférences et privilégier des réunions courtes

Votre avis :

Vos suggestions :

(*) lancée par le Ministère des droits des femmes en 2013

Vos réponses sur papier libre, par mel ou en scannant cette page sont à adresser à : secteur.education@se-unsa.org ou à SE-Unsa - «Action 800 000» - 209, boulevard St Germain - 75007 Paris

Retrouvez les autres publications du SE-Unsa «800 000 enseignants, et moi, et moi» sur www.se-unsa.org

