

La santé au cœur des décisions de départs à la retraite précoces des enseignantes de maternelle

Dominique CAU-BAREILLE

Institut d'Etude du Travail de Lyon (Université Lyon2) – CREAPT (Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Age et les Populations au Travail)

RÉSUMÉ

Cette communication présente une recherche réalisée sur les fins de carrière des enseignantes de maternelle. Alors que le gouvernement met en place des mesures pour allonger les carrières, on observe de nombreux départs précoces à la retraite chez ces enseignants. Par le biais d'entretiens approfondis ancrés dans le champ de l'ergonomie, menés auprès de 8 enseignantes quinquagénaires de maternelles - et - de réunions de travail auprès de syndicalistes, nous avons cherché à comprendre les raisons de ces départs. Il ressort de l'analyse que plus les enseignantes avancent en âge, plus le coût humain du travail augmente, en dépit de l'expérience acquise au fil de l'âge. Les problèmes de santé s'accroissent, la fatigue liée à l'activité s'accroît, les besoins de récupération sont plus importants, la sensibilité aux contraintes des situations de travail augmente. Leur sentiment d'efficacité personnelle diminue avec l'âge, générant des inquiétudes sur les dernières années à venir. Cela contraint les enseignantes à de plus en plus de régulations dans le champ du travail comme dans la sphère privée, parfois à une réduction du temps de travail, dans les cas extrêmes à des départs précoces.

MOTS-CLÉS • Santé – vieillissement – enseignantes de maternelle – départs précoces – retraites

1. Introduction

Cet article présente une recherche que nous avons réalisée sur les fins de carrière dans l'enseignement (Cau-Bareille, 2008 – 2009). Les responsables de l'Education Nationale et le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) se préoccupent des départs précoces qui touchent ces métiers pour quatre raisons :

- ils concernent une proportion relativement importante d'enseignants (Parienty, 2004),
- l'enseignement ne fait pas parti des métiers identifiés comme les plus pénibles eu égard aux critères pris en compte par le gouvernement¹ ; d'où une certaine incompréhension face à ces mouvements,
- la proportion de quinquagénaires dans l'enseignement primaire déjà importante actuellement (cf. fig. n°1 - 2), ne devrait cesser d'augmenter dans les années qui viennent,

¹ Cf. le document d'orientation sur la réforme des retraites paru en 2010

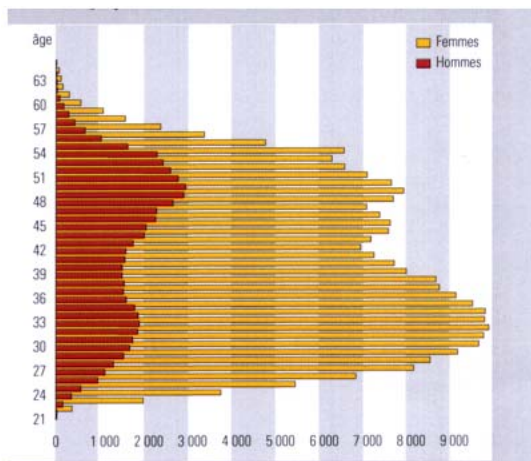


Fig. n°1 : Répartition par âge et sexe des enseignants du premier degré public – janvier 2008
(source : MEN-DEPP – cité par Abriac et coll., 2008)

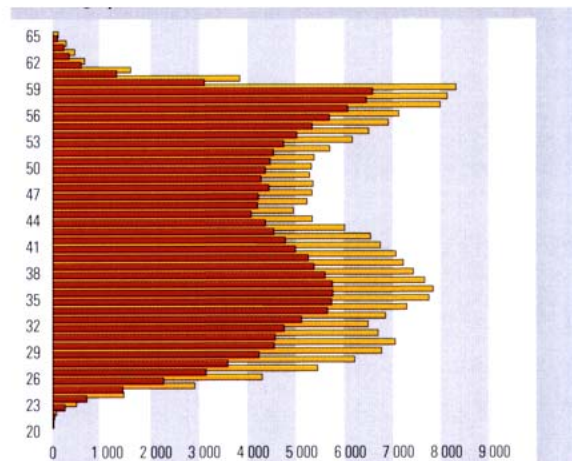


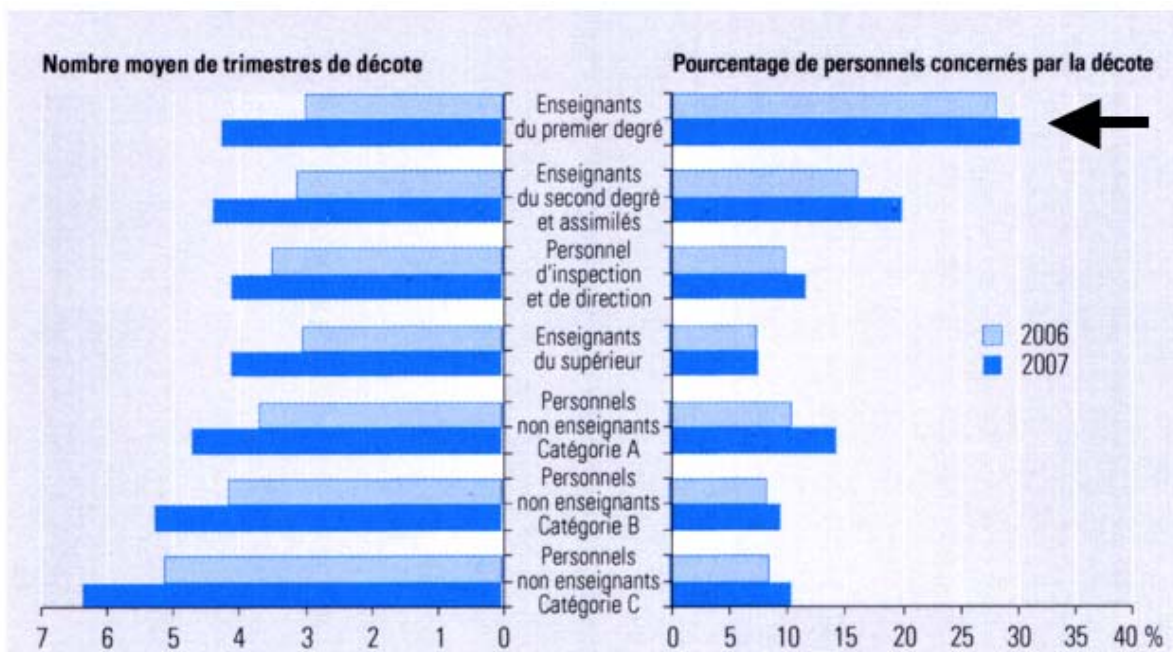
Fig. n°2 : Répartition par âge et sexe des enseignants du 2° degré public – janvier 2008
(source : MEN-DEPP – cité par Abriac et coll., 2008)

- les mesures gouvernementales françaises prises pour financer les retraites vont plutôt dans le sens d'un allongement des carrières.

Plusieurs syndicats enseignants français (FSU, SGEN, Solidaire) comme de nombreux chercheurs [Messing & coll., 1997 - Papart, 2003 – Hansez & coll., 2005 - Burke & coll., 1996 - Guberman & coll., 2005] identifient les fins de carrière comme une phase sensible des parcours professionnels où s'expriment des phénomènes d'usure, de burnout chez ces salariés modifiant leur rapport au métier. Est-ce les seuls motifs à l'origine des départs précoces ?

Bien que nous ayons réalisé notre étude aussi bien en primaire que dans le secondaire (Cau-Bareille, 2010), nous avons choisi de cibler cet article sur le niveau maternelle pour trois raisons :

- c'est un niveau scolaire particulièrement concerné par les départs précoces avec décotes,



Champ : l'ensemble des fonctionnaires titulaires du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ayant droit à pension, en France métropolitaine, dans les DOM, les COM et la Nouvelle-Calédonie.

Lecture : en 2007, 20% des enseignants du second degré et assimilés (y compris les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues) ont été touchés par la décote. Pour ceux-ci, le nombre moyen de trimestres de décote s'élevait à 4,4.

Source : fichier des bénéficiaires d'une pension civile, Service des pensions de la DAF, Traitements DEPP A2

Fig.n°3 : La décote : pourcentage de personnels concernés et nombre moyen de trimestres de décote (Baratton & coll., 2009)

- il a fait l'objet de moins d'investigations que d'autres dans les réflexions sur les conditions de travail, sur la souffrance au travail,
- les formes de pénibilité du travail semblent beaucoup plus méconnues que dans le secondaire,
- les plus de 50 ans y représentent une proportion importante des enseignants, et ce pourcentage ne devrait qu'augmenter dans les 15 ans à venir.

2. Les liens santé - travail

La santé est entendue ici au sens global du terme, intégrant à la fois les composantes physique, cognitive, psychique et sociale. Elle s'envisage comme un processus de construction dynamique où l'environnement de travail joue un rôle important, qui "s'inscrit dans le temps et se situe à chaque moment dans l'histoire de la personne et de l'environnement dans lequel celle-ci vit et agit" (Laville, 1995, p367). L'approcher nécessite de saisir sa dimension diachronique, c'est-à-dire de "comprendre à la fois les transformations des salariés et celles de leur travail dans leurs relations temporelles" (p368). Non seulement l'individu évolue au fil du temps du fait des processus de vieillissement, de l'impact du travail sur la santé ; mais cette évolution s'insère dans les évolutions des métiers, des exigences du travail dont on sait qu'aujourd'hui elles tendent vers une intensification du travail, quels que

soient les secteurs d'activité. Le travail intervient donc ici à double titre (Volkoff, 2010 à paraître) : *"d'une part un travailleur vieillissant porte les traces des contraintes précédemment vécues et d'autre part, il peut vivre plus mal ces troubles ; et ce mal-vivre devient lui-même un composante de sa santé s'il doit effectuer une tâche pour laquelle ses déficiences constituent un handicap"*.

C'est par l'activité que va se construire ou se déconstruire la santé au travail puisqu'elle *"est le lieu d'intégration des contraintes de travail et de la santé"* (Laville, 1998, p153). C'est parce que l'activité est le lieu de confrontation entre ces différentes dimensions qu'elle doit être au cœur de l'analyse qui nous permet d'approcher les stratégies personnelles, les réponses originales de chaque salarié visant à tendre à l'équilibre. Car la santé est un état d'équilibre instable, fragile, dont l'estimation finale est propre à chacun. D'où l'importance du rapport subjectif à la santé tenant compte à la fois des caractéristiques de la situation, mais également de l'estimation que fait le salarié de ce que lui demande le travail. Cela intègre le coût humain du travail, physique, cognitif, psychique.

S'intéresser à la santé au travail, *"c'est aussi comprendre comment elle se construit en articulation avec la vie hors travail ; ces deux temps et lieux ne pouvant être complètement séparés"* (Laville, 1995, p368). L'activité enseignante se jouant à la fois dans l'établissement scolaire et hors établissement pour tout ce qui est préparations et gestion d'activités connexes, nous verrons que l'activité de conciliation vie de travail et vie personnelle entre dans les arguments participant aux décisions de départs précoces.

3. Méthodologie

3.1. Approche

Travailler sur les fins de carrière dans le champ de l'ergonomie impose de mener une réflexion sur les conditions de travail, en lien avec les évolutions touchant au cœur du métier, aux pédagogies, aux rapports avec les parents comme avec les élèves, à la dimension collective du travail, à la charge de travail, d'analyser les stratégies mises à œuvre dans l'activité de travail.

Cela nécessite également de s'intéresser aux équilibres entre les différentes sphères de vie car l'activité de travail s'inscrit dans un système d'activité global où se jouent des régulations. Comme l'explique Curie (2002), *"si l'on veut comprendre les formes des engagements, il faut regarder ce qui se passe dans les autres domaines d'activités non professionnelles des sujets"*.

3.2. Méthode

Après une phase préliminaire d'analyse bibliographique, de pré-enquête, nous avons procédé à des entretiens semi-directifs d'une heure et demi minimum auprès de 8 enseignantes quinquagénaires², encore en activité ou jeunes retraitées. Certaines travaillaient à plein temps, d'autres à temps partiel, dans des quartiers favorisés comme dans des zones d'éducation prioritaire. Nous avons procédé à un questionnement fin sur le quotidien de l'activité, sur les modes opératoires mis en jeu dans le travail, sur les stratégies de gestion des classes, des élèves, des parents, sur les rapports avec la hiérarchie ainsi que sur leur mode de vie. Nous avons cherché à montrer les difficultés du métier, surtout la

² 93% des enseignants sont des femmes en maternelle

manière dont y répondent ces enseignants en fin de carrière, ainsi que les stratégies de préservation mises en œuvre dans l'activité comme dans les autres sphères de vie.

Notre échantillon étant limité, nous avons organisé des groupes de travail en lien avec les organisations syndicales afin de valider nos résultats et interprétations et de discuter de nos préconisations auprès d'un public d'enseignants plus large. Leurs retours et commentaires ont été intégrés dans nos conclusions. Par ailleurs, l'étude a été suivie par un comité de pilotage constitué de quatre représentants du COR, du directeur du CREAPT, un psychosociologue, un responsable de la FSU et deux personnes en charge de la gestion du personnel à l'Education Nationale.

4. Résultats

Comprendre les difficultés en fin de carrière nécessite préalablement de comprendre les spécificités de cette activité.

4.1. Les spécificités du travail en maternelle

Ce niveau scolaire accueille de très jeunes élèves. L'utilité sociale et éducative de ces classes porte sur la mise en place des apprentissages scolaires de base (graphisme, numération, phonologie ...), l'éveil et l'accompagnement du développement des enfants, l'acquisition des apprentissages des règles comportementales de fonctionnement dans une classe pour créer les conditions des acquisitions ultérieures. Cela passe par le jeu, le chant, des exercices de psychomotricité, le dessin, des exercices de découpages, du travail manuel. De fait, l'usage du corps dans ce niveau scolaire y est particulièrement important puisque les enseignantes doivent souvent participer aux exercices, manipulent beaucoup de matériel, développent une activité de maternage spécifique à la prise en charge de tout jeunes enfants (elles sont souvent amenés à soulever les enfants, les porter dans leurs bras, les consoler ...), gèrent souvent simultanément plusieurs ateliers, plusieurs apprentissages, à la fois le groupe et ses individualités les amenant à beaucoup se déplacer, piétiner, rarement à se poser.

L'activité est également très sollicitante du point de vue mental et psychique. C'est un métier très consommateur « *d'énergie vitale* », d'attention, de sollicitations cognitives. Une énergie déployée pour capter l'attention des élèves, mettre en œuvre les objectifs pédagogiques, suivre la progression de chacun tout en gérant le groupe classe. Cela nécessite un « *jaillissement* » de tout son être, une mobilisation de tous les instants dont rend bien compte cette métaphore d'une enseignante: « *Moi, je dis toujours en parlant de mon métier, "mon métier, c'est acteur-jardinier". Un acteur parce que on est beaucoup dans la représentation, on est beaucoup dans le dire, on est beaucoup dans le faire, on est actrice ; c'est très fatigant acteur. Je pense qu'au bout de deux heures de théâtre, ils sont complètement KO. Et nous, c'est six heures. Heureusement on ne fait pas six heures acteur, m'enfin on fait quand même beaucoup de moments d'actions et d'acteurs. Et puis en même temps, jardinier parce que j'ai souvent l'impression que mes élèves ce sont des poireaux que j'ai plantés et que, comme j'ai eu pendant 10 ans des poireaux, que j'ai été beaucoup penchée, c'est très fatigant. C'est un très beau métier, mais c'est fatigant. Jardinier c'est fatigant, les jardiniers et ils sont crevés à la fin de la journée. Et les acteurs, n'en parlons pas. Mais par contre, au niveau du contenu, j'aime bien* ». La pénibilité mentale du travail se trouve renforcée par une problématique de bruit très présente. En apprentissage des règles de scolarisation, les enfants, parlent, rient, jouent, se disputent, interagissent en permanence, ce qui

fait que les moments calmes sont rares et relèvent souvent de stratégies coûteuses pour l'enseignant. Ceci est aggravé par la conception des locaux : privilégiant l'hygiène et la propreté, ils sont souvent carrelés, ce qui amplifie tous les bruits.

Dans leur activité d'enseignement, les maîtresses participent au diagnostic précoce de difficultés, de souffrances de certains élèves permettant des prises en charge rapides : enfant qui ne voit pas bien, qui n'entend pas bien, qui a des problèmes de langage, qui a une fatigue bizarre, qui a des troubles du comportement, une fragilité psychologique. Un travail souvent non reconnu par la hiérarchie. Elles jouent un rôle essentiel dans le rapport aux familles : mettre les parents en confiance, restaurer pour certains l'image positive de l'école pour que les élèves viennent à l'école sereins et puissent progresser correctement, apaiser les inquiétudes de certains, faire écran entre parents et enfants pour protéger les élèves d'un stress lié à une survalorisation précoce de leurs performances. « *Assistante sociale, conseillère familiale, en maternelle, on est tout ça ! C'est spécifique à la maternelle parce que les parents rentrent à l'école 4 fois par jour, ils rentrent dans les classes* ». Tout cela passe par la mise en œuvre de compétences multiples, pour beaucoup acquises avec l'expérience sur le tas, parfois avec l'aide des collègues.

5/8 enseignantes ont évoqué la solitude dans l'exercice du métier. Bien que s'inscrivant dans une école, donc dans un lieu où se trouvent des collègues, un directeur d'école, où s'élabore un projet d'établissement, où existent des liens formels avec les aides maternelles, elles parlent de solitude dans l'exercice des responsabilités, dans la gestion de la classe, dans la résolution des difficultés.

Leur activité ne se limite pas au rapport de face à face avec les élèves. Le travail de préparation est très important dans ces niveaux scolaires, du fait d'une part de la difficulté de concentration des enfants sur une même activité pendant un temps long, de la gestion de la classe par ateliers multipliant les activités proposées. « *En maternelle, ce qui est très très dur, ce qui est long à faire, c'est la préparation. Une leçon pas préparée, elle est plus difficile à mener* », explique une enseignante. Tout un travail en aval de correction, de collage dans les cahiers une fois que les exercices ont été réalisés, que les enseignantes effectuent souvent chez elles, le soir ou les week-ends. C'est le temps pris pour évaluer les expériences pédagogiques, préparer les bulletins trimestriels, rédiger le cahier de liaison dans lequel elles inscrivent le programme de la journée, acheter du matériel pour l'école. De nombreuses réunions se rajoutent également à l'activité d'enseignement, empiétant sur le temps personnel : élaboration du projet d'école, réunions avec les représentants des parents d'élèves de l'école, rencontres avec les parents soit collectivement soit individuellement, coordination avec des acteurs externes à l'école prenant en charge les enfants.

Il en résulte une charge de travail lourde durant le temps scolaire, débordant largement dans la sphère privée. D'où un sentiment de ne jamais « *sortir de ce métier* » : « *on y pense tout le temps, même le week-end, en vacances* », nous disent les enseignantes. Et l'expérience sur ce point ne change rien au problème : la sphère personnelle est souvent une variable d'ajustement leur permettant de tenir les objectifs et les exigences du métier, de gérer la charge de travail dans ses différentes dimensions ; posant le problème de l'articulation avec la sphère privée.

En résumé, un travail exigeant, difficile, qui suppose une mobilisation physique, cognitive, affective et subjective permanente, sans possibilité d'échappatoire, où se cumulent des contraintes et des exigences multiples dont les effets combinés peuvent générer des

phénomènes d'usure sur le long terme. Les enseignantes ont cependant le sentiment d'une invisibilité des formes de pénibilités du travail et des difficultés du métier aussi bien auprès de l'institution, que des parents, de l'opinion publique.

4.2. Des astreintes physiques, mentales, psychiques qui s'accroissent avec l'âge

Avec l'âge, le coût de l'activité de travail s'accroît. En dépit des compétences construites au fil du temps, les enseignantes ont le sentiment que leurs ressources personnelles pour faire face aux exigences diminuent en fin de carrière. Les évolutions internes amènent une évolution dans le rapport au travail et une transformation de l'activité à plusieurs niveaux.

Augmentation de la fatigue physique et des problèmes de santé

Le terme "d'épuisement" est souvent préféré en fin de carrière à celui de "fatigant", pour en marquer l'intensité. Ceci est lié à la fois à l'astreinte qui évolue avec l'âge, mais aussi à des problèmes de santé qui se font plus présents et plus gênants dans l'activité. En témoigne cette enseignante : *« Le travail par atelier, c'est très intéressant ; mais quand on a passé la cinquantaine, on commence à avoir des problèmes de santé dus à la station debout pénible. On est debout toute la journée. Mais quand je dis debout, on court d'une table à l'autre, on est tout le temps debout. Même aux récréations : on s'assoit sur la murette là, mais il se passe toujours quelque chose, on est tout le temps à courir dans tous les sens ! Au bout de la journée ... Moi, c'est surtout la fatigue physique, quoi ! Des choses très concrètes : des problèmes de varices, des problèmes gynécologiques, bon ben d'être toujours debout, c'est pas sain. Alors je me dis comment je vais tenir ? »* 7/8 enseignantes se plaignent de douleurs aux jambes, de problèmes de circulation, de problèmes gynécologiques. Des problèmes de dos, types troubles musculo-squelettiques sont rapportés dans tous les entretiens en lien avec la hauteur des plans de travail des élèves les contraignant à des postures pénibles, le fait de porter les enfants pour les consoler ou les amener à certaines activités. Cela explique la mise en place de stratégies de préservation pour tenter de limiter les douleurs : *« Moi, maintenant, j'ai ma chaise, j'ai une chaise à un bout, une chaise à l'autre, parce qu'autrement je serais crevée d'être debout ou penchée. Je me ménage ainsi. Mais c'est vrai que j'en ai de plus en plus besoin de ça »*. L'intensité des douleurs et la gêne dans l'activité justifient souvent en fin de carrière des prises en charge médicales, paramédicales et la prise quotidienne d'antalgiques.

Des difficultés dans la réalisation de certaines activités physiques

L'enseignement en maternelle requiert une activité physique très importante, qui semble plus difficile à tenir avec l'âge. De ce point de vue, la séance de gymnastique est révélatrice des difficultés rencontrées : toutes les enseignantes interrogées ont reconnu que si au début de leur carrière, elles participaient aux exercices, ce n'est plus le cas en fin de carrière. En général, ces difficultés sont mises en relation avec une souplesse moindre, des douleurs articulaires ou musculaires en particulier au niveau du dos, parfois à une prise de poids.

Une tension nerveuse croissante liée la pratique du métier

« Après 50 ans, on perd de cette espèce de jaillissement, on perd du jaillissement. C'est plus le même jaillissement », nous dira une enseignante. *« Il faut aller puiser encore plus loin en soi pour trouver l'énergie nécessaire à l'activité de travail »*. Cette difficulté accrue en fin de carrière participe à une tension globale dans l'activité.

Toutes les enseignantes ont évoqué une diminution de leur patience vis-à-vis de la classe, du comportement de certains élèves : « *La patience évolue beaucoup avec l'avancée en âge, oh oui, c'est clair ! Je crois qu'on n'y échappe pas !* » - « *Et là, ce qui m'arrive là maintenant, c'est ... c'est cette violence qui sort, qui sort... Et je me suis dit « c'est pas possible, je ne peux pas continuer comme ça ! Il faut que je m'arrête ».*

Elles deviennent plus intolérantes au bruit dans la classe, comme si leur seuil de tolérance s'abaissait avec l'âge. Le supportant moins bien, elles construisent toutes leurs propres stratégies pour le contenir, le moduler mais au prix d'efforts importants : « *Ma fatigue est beaucoup liée au bruit. Le bruit me fatigue je pense. Le fait de grouiller, le fait que ça grouille quoi, ça grouille. Donc j'essaye de trouver beaucoup de petits trucs pour que les enfants fassent le moins de bruit possible, ... Mais en contrepartie, les moments où ils font moins de bruit, c'est vrai que c'est grâce à mon énergie déployée, dépensée ».*

Tensions, stress qu'elles ressentent comme plus importantes en fin de carrière à la fois au travail, mais qui se manifestent aussi dans les autres sphères de vie, dans la relation avec la famille, par des troubles infra pathologiques, des problèmes de sommeil justifiant parfois des consultations médicales spécialisées ou la prise de médicaments. Cela est à l'origine d'inquiétudes pour certaines quant à leurs capacités à continuer à exercer ce métier.

Des problèmes de récupération qui s'accroissent

Les fins de carrière s'accompagnent de plus en plus de difficultés de récupération au terme d'une journée de travail, d'une semaine, des trimestres, à l'origine d'un besoin plus marqué de cloisonner la vie de travail et la vie personnelle. Un refus plus marqué d'accepter de travailler à la maison tard le soir ou les week-ends afin de dégager du temps pour soi, pour récupérer. Prise de distance vis-à-vis des conditions de travail comme stratégie de préservation et condition pour « *tenir jusqu'à la retraite* » que l'on pourrait associer à une forme d'intolérance progressive avec l'âge quant à l'intrusion de la vie de travail dans la sphère privée. Cela passe aussi par un besoin d'aménager la sphère privée pour trouver des espaces de récupération : déléguer des tâches ménagères, familiales au conjoint ou à une femme de ménage, abandon de responsabilités dans des activités associatives...

La ménopause : un facteur aggravant la fatigue liée à l'exercice du métier

Cette fatigue globale plus accentuée en fin de carrière est aussi à mettre en relation avec les transformations biologiques des femmes vers la cinquantaine : la ménopause. C'est un facteur qu'elles ont évoqué spontanément en entretien (6/8 enseignantes rencontrées). La ménopause est en effet une phase de déséquilibre de l'organisme ayant des incidences physiques, psychologiques pouvant impacter la vie de travail comme la vie de manière générale, nécessitant de délicats ajustements. Elle éclaire leur sentiment d'impuissance à lutter contre cette fatigue, à prendre le dessus malgré leurs savoir-faire et leur expérience. Comme en témoigne cette enseignante de 53 ans : « *J'ai été ménopausée à 47 ans. Du coup, à partir de là, ... La fatigue, une grande fatigue ! Et le sentiment justement de ne plus ... Des fois je me dis : la maternelle, c'est plus pour moi ! Avant je me disais : je suis trop paresseuse, quoi, et il faut que tu te boustes. Tu ne peux pas... J'en rajoutais : allez, allez !* » Les enseignantes s'accordent mal de cette fatigue qui s'immisce lentement mais qui se fait de plus en plus présente et pénalisante dans leur activité de travail : « *on a de plus en plus de mal à tenir une journée entière* ». Se dégage alors un sentiment de culpabilité renforçant leur mal-être en fin de carrière. D'où un surcroît de déploiement d'énergie pour tenter de

compenser ce qu'elles n'arrivent plus à maîtriser, des efforts qui vont accroître la fatigue déjà installée. Un sentiment finalement d'être aux limites de ce qu'elles peuvent faire générant de réelles inquiétudes pour les dernières années d'activité. *« J'ai calculé qu'il me reste 3 ans. Or je suis inquiète parce que je me dis « si je suis comme maintenant, est-ce que je vais tenir trois ans ? Parce que c'est dur, parce que c'est lourd. Je vois bien que chaque année, quand même, j'ai un petit truc en plus ! C'est comme un escalier à monter : j'ai encore une marche à gravir au niveau fatigue. Je me dis : je n'y arriverai jamais, quoi ! ».*

Des stratégies pour gérer les difficultés liées à l'âge dans l'activité

Ces évolutions vont être à l'origine de modes de régulation en fin de carrière :

- du point de vue organisation du travail, mise en œuvre de stratégies visant à limiter la charge de travail : choix du niveau de classe (plutôt les grandes sections), réduction des projets de sortie avec les élèves ou de projets pédagogiques avec des collègues,
- du point de vue du travail au sein de la classe, mise en œuvre de stratégies visant à limiter l'astreinte physique, le bruit, la mise dans des situations critiques,
- des modifications dans les autres sphères de vie : plusieurs enseignants ont opté pour l'abandon de leurs responsabilités dans des associations, pour une redistribution des tâches familiales au sein du couple, pour se recentrer sur leur activité professionnelle ressentie comme de plus en plus coûteuse et nécessitant des temps de récupération plus importants.

Mais ces stratégies peuvent s'avérer insuffisantes pour certaines enseignantes, d'où le passage à temps partiel comme stratégie pour pouvoir poursuivre leur activité professionnelle et garder le plaisir de travailler ; parfois des décisions de départs précoces à la retraite.

4.3. Des évolutions internes qui s'inscrivent dans des évolutions du métier

Durant leur parcours professionnel, les enseignantes ont vécu un certain nombre de réformes ; deux d'entre elles semblent aujourd'hui leur poser problème.

Les inspecteurs spécifiques aux maternelles ont disparu depuis une dizaine d'année : ce sont ceux d'élémentaire qui les assurent. Depuis, les enseignantes ont l'impression qu'ils projettent dans leurs classes les exigences de fonctionnement des classes élémentaires : la tenue de cahiers, des productions écrites ou graphiques des enfants. Or beaucoup d'apprentissages des petits passent par le jeu, la psychomotricité, par le corps ; des modalités d'apprentissage efficaces, mais pas toujours reconnues comme des compétences par la hiérarchie, voire incomprises et donc sanctionnées. D'où l'expérience en fin de carrière, d'inspections qui se passent mal (7/8 enseignantes rencontrées), faisant l'objet de rapports d'inspection sévères, vécues parfois très douloureusement. Cela participe à un sentiment de non reconnaissance, voire de mépris de savoir-faire acquis tout au long de leur carrière, susceptible d'augmenter l'anxiété au travail et de fragiliser leur rapport à l'activité de travail.

Les évaluations des élèves récemment introduites en maternelle sont unanimement discutées par les personnes que nous avons rencontrées. Les enseignantes font valoir des arguments de non pertinence dans ce niveau scolaire : la rapidité de développement des enfants à cet âge, les différentes modalités d'apprentissage des fondamentaux (par le jeu, la mobilisation corporelle, l'oralité, le dessin ...), l'anxiété que les résultats peuvent générer auprès des parents. Leur passation est longue et constitue pour elles une charge de travail supplémentaire et une perte de temps dans un contexte plus général de difficultés à traiter, dans un temps plus court, un nombre de disciplines plus important. Elles craignent

également que ce soit un instrument de contrôle de leur propre activité, visant à réduire leur autonomie. D'où leur résistance à les mettre en œuvre, quitte à s'exposer à des sanctions en fin de carrière pouvant nuire à leur progression de carrière, donc au calcul de leur retraite.

Ainsi, les fins de carrière apparaissent souvent entachées d'amertume et de difficultés à faire valoir leurs façons d'enseigner face à une institution dans laquelle elles ne se reconnaissent plus autant qu'avant. C'est bien le sens de leur activité qui semble affecté par ces changements. Cela constitue un des arguments qui participent à la délibération des départs précoces.

4.4. *Mais un amour du métier toujours vivace en fin de carrière*

Nous n'avons pas retrouvé chez ces enseignantes le phénomène de burnout souvent observé dans les niveaux secondaires. Ici la motivation à exercer ce métier est très vivace et le plaisir de travailler avec les enfants, à les voir évoluer rapidement, reste souvent intact jusqu'à la retraite, voire constitue l'argument majeur pour rester en activité. Ceci laisserait penser que la problématique de santé et le rapport subjectif au travail, en référence au sentiment d'efficacité personnelle, serait plutôt le point problématique des fins de carrière et l'argument principal des départs anticipés.

5. Discussion

Nos résultats sont en concordance avec les conclusions d'autres travaux réalisés auprès de salariés en fin de carrière ; mais pointent aussi des spécificités du travail enseignant.

5.1. *L'invisibilité des formes de pénibilité du travail enseignant*

Nous avons montré que le travail des enseignantes de maternelle présente des formes de pénibilités, des facteurs d'atteintes à la santé, comparables à d'autres populations de travailleurs, tant au niveau physique, mental, que psychique. On retrouve des situations d'injonctions contradictoires entre ce que les salariés aimeraient faire et qu'elles ne peuvent pas faire, entre les valeurs de métiers et les nouvelles directives, sources de conflits et d'amertume. Si ces formes de pénibilité sont bien identifiées et reconnues dans d'autres métiers, elles restent dans l'ombre et sont méconnues dans l'enseignement. Leur invisibilité tient à plusieurs facteurs. Le fait de travailler avec de jeunes enfants semble un gage de facilité ; or il n'en est rien. Certains risques d'atteintes à la santé sont naturalisés parce que relevant de qualités supposées innées des femmes comme le maternage, la patience (Messing, 2000). Certains risques sont perçus comme incorporés à l'exercice du métier et, à ce titre, banalisés. Les conséquences du travail sur la santé ne sont pas toujours visibles, même pour les personnes concernées : elles se traduisent par des infra-pathologies, telles que la fatigue, les troubles du sommeil, le découragement qui peuvent être attribuées à de multiples causes de la vie du travail, mais aussi hors travail. L'absence d'ergonomes et une médecine du travail quasi absente (en France, on compte 1 médecin du travail pour 1 800 enseignants) ne permettent pas de prendre la mesure des problèmes de santé et d'investir la question du travail. Une invisibilité qui fait mal, qui participe à la souffrance des enseignantes, qui ne facilite pas l'expression des difficultés alors même qu'elles sont parfois extrêmement présentes dans l'activité au quotidien. Une invisibilité qui ne permet pas une reconnaissance des efforts investis dans l'activité, du coût de l'activité, conduisant à une gestion personnelle et individuelle des problèmes.

5.2. *L'invisibilité des difficultés des fins de carrière*

Les fins de carrière s'accompagnent d'une augmentation du coût du travail, de l'astreinte, en dépit de la construction d'expérience. Bien que les enseignantes rencontrées soient conscientes d'avoir développé des compétences solides dans la gestion de leur activité d'enseignement, elles soulignent un accroissement de la fatigue résultant d'une activité de plus en plus sollicitante et la diminution de leurs ressources personnelles pour y faire face. D'où parfois le souhait de réduire leur temps de travail comme condition du maintien dans l'activité, ou plus radicalement, le souhait de quitter le métier dès que possible. Ces résultats font écho aux résultats de l'exploitation de données de l'enquête SVP 50 réalisée par Volkoff & coll. (2004) selon lesquels, *"du côté de la santé, ressortent un ensemble de caractéristiques qui semblent révélatrices d'un mal-être plus ou moins diffus avec l'âge : la sensation de se fatiguer vite, les difficultés à récupérer, les troubles de mémoire, la nervosité, le découragement, ou la difficulté à faire face à certains événements"* (p77).

Se cumule une problématique de santé réelle prenant deux formes.

- Tout d'abord, des atteintes physiques telles que des troubles musculo-squelettiques, des problèmes de circulation du sang, d'allergies. Ces éléments convergent avec les travaux de Volkoff & coll. (à paraître) selon lesquels *"la prévalence des problèmes de santé s'accroît avec l'âge ; les déficiences de santé renforçant les difficultés du moment et la volonté des salariés de partir sans tarder"* (p87). Ils soulignent d'ailleurs que *"si les effets du travail sur la santé sont parfois peu visibles, c'est entre autres parce qu'ils s'accumulent au fil de l'existence, sans que des événements forts et soudains ne viennent nécessairement marquer des ruptures"*. Cependant, en fin de carrière, ces troubles peuvent générer des limitations de capacité et justifier de traitements médicaux.

- On note également en fin de carrière de plus en plus de problèmes psychiques. Contrairement à ce qui est observé dans la plupart des milieux professionnels, le stress ne s'améliore pas avec l'expérience dans l'enseignement. Selon Papart (2003, p31), *"La dépressivité augmente avec l'âge de manière significative chez les enseignants"*. Eléments que l'on retrouve également dans les travaux de Messing et coll. (2004) : *"Les enseignants sont parmi les groupes professionnels ayant le plus haut taux de troubles mentaux pour la catégorie d'âge des 45-64 ans"*. A l'origine de ces difficultés psychologiques, plusieurs facteurs : la perception d'une évolution des ressources personnelles dans un contexte de durcissement des conditions de travail et de réduction des marges de manœuvre pédagogiques, peu voire pas de possibilité d'esquive de la fatigue et de l'usure face à de jeunes enfants en attente d'un adulte référent et dépendants de son investissement dans le travail, une activité collective limitée, le manque de reconnaissance professionnelle tant du point de vue de l'institution que des parents. Une situation qui incite les enseignantes à évaluer plus précisément les enjeux de la santé au travail en fin de vie active.

5.3. A quelles conditions « tenir jusqu'à la retraite » ?

Si un fort désenchantement vis-à-vis de l'institution, des problèmes de reconnaissance sont évoqués en fin de carrière comme des raisons qui penchent plutôt vers la sortie du métier, le travail auprès de jeunes enfants, l'émerveillement de les voir grandir et adhérer au processus d'apprentissage, restent des arguments forts qui poussent à rester. Le burnout n'est donc pas aussi présent dans ce niveau scolaire qu'il l'est dans d'autres. Ce qui est par contre au cœur des délibérations de fins de carrière est relatif au sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1997) qui a à voir avec une problématique de santé, de conditions de travail, de faibles marges de manœuvres individuelles et collectives.

Du fait de l'augmentation du coût du travail, continuer à exercer ce métier en fin de carrière impose, nous l'avons vu, des aménagements dans la sphère de travail comme dans la sphère privée. Ceux-ci relèvent de stratégies visant à équilibrer ou à rééquilibrer les interactions individu-milieu s'avérant de plus en plus nécessaires avec l'avancée en âge. Néanmoins, ces régulations peuvent trouver leur limite. De la satisfaction trouvée dans la mise en œuvre de ces arbitrages dépendra le sentiment d'efficacité professionnelle autour duquel s'élaborera la décision de quitter l'activité prématurément. Comme le soulignent Almudever & coll. (2006), *"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"*. De ce point de vue, nos résultats corroborent les conclusions de ces chercheurs selon lesquels *"c'est un degré médian d'interdépendance entre les domaines de vie qui correspond à un sentiment d'efficacité personnelle général satisfaisant"*. Si pour tenir les exigences de travail, les salariés sont contraints à de plus en plus de régulations hors de la sphère de travail (modification du mode de vie, de plus en plus de difficultés de récupération qui se répercutent hors travail), *"la perturbation professionnelle diffuse alors ses effets négatifs au-delà de la sphère professionnelle pour atteindre le bien-être psychologique global des sujets"* (op. cité). On voit bien la bascule entre le fait « de se sentir capable » de travailler jusqu'à la retraite et le fait de « tenir jusqu'à la retraite, dans un métier où l'on se reconnaît de moins en moins ». D'où des inquiétudes qui apparaissent concernant les dernières années d'activité professionnelle. L'évolution de la santé joue donc un rôle essentiel dans le déroulement de l'itinéraire professionnel.

6. Conclusion

Les décisions d'allonger les carrières ont été prises sur des arguments financiers. Elles ont sous-estimé les enjeux de santé en fin de carrière dans un contexte de durcissement des conditions de travail, l'augmentation du coût de l'activité au fil de l'âge. Le système de décotes visant à inciter les salariés à travailler plus longtemps risque donc d'avoir trois effets :

- contraindre les salariés à travailler plus longtemps en ayant le sentiment d'hypothéquer de plus en plus leur santé, fragilisant le plaisir qu'ils peuvent tirer de leur activité, voire même le sens du travail,
- générer un absentéisme largement motivé par des problèmes de santé,
- susciter des départs précoces chez des salariés ne pouvant plus tenir les exigences du travail ayant des retentissements sur le montant de leur retraite.

Comment intégrer alors la question des âges dans la conception des conditions de travail et dans les interventions visant à améliorer les conditions de travail ? La réponse ne doit pas être nécessairement du côté des deuxièmes carrières. Cela ne changerait rien à la problématique globale de la pénibilité du travail enseignant qui est ressentie dès le début de carrière et ne permettrait pas de solutionner le problème à la hauteur du nombre de personnes proches de l'âge de la retraite. De manière générale, les personnes rencontrées ne souhaitent pas changer de métier en fin de carrière. Elle doit être du côté des conditions de travail : donner les moyens aux enseignants de poursuivre une activité qu'ils ont choisie, qu'ils aiment et qu'ils souhaitent continuer à exercer dans de bonnes conditions. Les solutions sont à trouver dans une réflexion globale sur l'amélioration des conditions de travail, sur la base d'analyses de l'activité de travail des enseignantes, de leurs difficultés et

de leurs compétences.

Dominique CAU-BAREILLE

IETL/Université Lyon 2 – CREAPT/CEE
Dominique.Cau-Bareille@univ-lyon2.fr

BIBLIOGRAPHIE

- ABRIAC D., BOURNY G., BREZILLON G., BRUN A., BURTEL C., COLMANT M., DOS SANTOS S., DURIER S., FABRE J., JACQUOT M., JELJOUL M., LEGER F., LUTINIER B. & MALEGUE C. (2008). L'Etat de l'école – n°18 - Octobre 2008 – Edité par le ministère de l'éducation Nationale et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- ALMUDEVER B., CROITY-BELZ S., HAJJAR V., FRACCAROLI F. (2006). Conditions d'efficience du sentiment d'efficacité personnelle dans la régulation d'une perturbation professionnelle : la dynamique du système des activités - *Psychologie du travail et des organisations* -12 (2006) - p 151–166.
- BANDURA A. (2003). Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle. De Boeck, Paris (1997 trad. 2003], 872 p.
- BARATTON M. & PERRONNET S. (2009). Note d'information du Ministère de l'éducation Nationale 09-17 – 6p. http://media.education.gouv.fr/file/2009/71/1/NI0917_61711.pdf
- BURKE R., GREEGLASS E. & SCHWARRZER R. (1996). Predicting teacher burnout over time; effets of work stress, social support and self doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, stress and coping: an International Journal*, 9(3), 261-275.
- CAU-BAREILLE D. (2008). Rapport spécifique aux institutrices de maternelle – Rapport interne CREAPT – 61 p.
- CAU-BAREILLE D. (2009). Vécu du travail et santé des enseignants en fin de carrière : une approche ergonomique – Rapport n°56 téléchargeable sur le site du Centre d'Etudes et de l'Emploi – 68 p. <http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/56-vecu-travail-sante-enseignants-carriere-ergonomique.pdf>.
- CURIE J. (2002). Parcours professionnels et interdépendances des domaines de vie – In *Revue d'Education Permanente* – n°150 – p 23-32.
- Document d'orientation sur la réforme des retraites : réussissons une réforme juste - *Retraites_document_d-orientation_du_gouvernement-mai 2010.pdf*
http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/travail_sante_actes_seminaire6.pdf
- GUBERMAN N. & COTE D. (2005). Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles – *Revue électronique Pistes* - Vol. 7, No. 2 Mai 2005: <http://www.pistes.uqam.ca/v7n2/pdf/v7n2a3.pdf>.
- HANSEZ F., BERTRAND V., DE KEYSER V. & PEREE F. (2005). Fin de carrière des enseignants : vers une explication du stress et des retraites prématurées - Presses Universitaires de France | *Le travail humain* - 2005/3 - Volume 68.
- LAVILLE A. (1995). Santé, travail et ergonomie : quelques réflexions à propos d'un article de Christophe Dejours. *Le travail humain*, 58, n°4/1995, 367-369.

- LAVILLE A. (1998). Les silences de l'ergonomie vis-à-vis de la santé – Deuxième journée du séminaire Recherche et Ergonomie – Toulouse, Février 1998, 151-158.
- MESSING K., SEIFERT A.M. & ESCALONA E. (1997). La minute de 120 secondes : analyse du travail des enseignantes de l'école primaire – Rapport de recherche du Laboratoire de recherche Cinbiose – Québec – 85p.
- MESSING K. (2000). La santé des travailleuses : la science est-elle aveugle ? – Editions Octarès – 305p.
- MESSING K. & Chatigny, C. (2004). Travail et genre. In P. Falzon : Ergonomie. Paris: Presses Universitaires de France. Chapitre 18. pp 301-316.
- PAPART J.P. (2003). La santé des enseignants et des éducateurs de l'enseignement primaire Rapport à l'organisation du travail - Actions en santé publique : Genève. - Décembre 2003 - <ftp://ftp.geneve.ch/primaire/rapport-papart.pdf>
- PARIENTY A. (2004). Les fins de carrière des enseignants : vécu, aspirations et représentations In Conditions de travail, santé et aspirations à la retraite, Actes du séminaire Créapt 2003, Rapport de recherche du CEE, n° 18, - pp 119-136.
- VOLKOFF S. & BARDOT F. (2004). Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des quinquagénaires ? Gériologie et Société, n°111, décembre, pp. 71-94.
- VOLKOFF S. & MOLINIE A.-F. (à paraître). L'écheveau des liens santé travail, et le fil de l'âge. In Degenne A., Marry C., Moulin S. & Grelet Y. (coord.) : *Les catégories sociales et leurs frontières*, Laval (Québec), Presses de l'Université.