

**Perméabilité des frontières privées et professionnelles chez les enseignants du premier degré.
Des pratiques d'ajustements à la rupture professionnelle.**

Sandrine Garcia, Amélie Lezeau

L'augmentation des enjeux économiques qui rythment les mutations du monde du travail, couplée à une évolution des attentes sociétales dans la gestion de la cellule familiale, n'ont fait qu'augmenter les tensions organisationnelles auxquelles sont confrontés les professionnels dans leurs tentatives quotidiennes de conciliation des deux sphères : privée et professionnelle. Avec les années, le poids des exigences et des responsabilités allouées au travail s'amplifie et réclame toujours plus d'efficacité, d'investissement et de disponibilité de la part des employés. Ces derniers doivent donc composer avec de nouvelles exigences qui tendent à renforcer le caractère prioritaire de la sphère professionnelle, comme si la vie du travail dictait l'établissement des frontières professionnelles avant celles du privé.

De nombreuses catégories professionnelles, notamment issues du milieu médical (infirmier, aide-soignant, ambulancier...) mais pas uniquement (cadres d'entreprise, avocats...) ont fait l'objet d'études (Tremblay 2016/1¹, Lazzari Dodeler et Tremblay, 2014/7²) visant à révéler l'existence et les formes de ces tensions organisationnelles dans la conciliation travail-famille. Mais peu encore l'ont fait sur une profession aux caractéristiques singulières (horaires typiques vs *atypiques*). Le fait de s'interroger sur les modes de conciliation travail-famille opérés chez un groupe professionnel particulier, celui des enseignants du premier degré, trouve sens dans l'existence d'un écart entre l'apparente facilité de conciliation qu'offre cette profession et la réalité vécue par les professionnels.

Notre travail repose d'une part sur une première enquête interrogeant les nouvelles structurations qui affectent la profession, sous l'effet de l'action des politiques publiques (alimentée par un recueil de 200 semainiers), et d'autre part, sur une seconde enquête interrogeant « l'abandon » des enseignants, avec comme objectif central celui d'appréhender les causes explicatives de leur démission, et les raisons de l'augmentation de leur nombre (entretien semi-directifs). C'est en croisant ces différentes enquêtes de terrain, toutes deux menées auprès d'enseignants du premier degré, que nous tenterons de répondre aux questions suivantes, dans une approche purement descriptive : Comment les enseignants organisent-ils leurs journées de travail ? Procèdent-ils à des ajustements ? De quel(s) type(s) sont-ils ? Spatiaux ? Temporels ? Sur quelle plage horaire certains ajustements sont-ils privilégiés ? Existents-ils des outils particuliers dont se servent les enseignants afin de servir un cloisonnement des deux sphères ?

Au-delà la mise en perspective des formes de conciliation travail-famille (Pailhé et Solal, 2010³), notre travail interrogera également les situations pour lesquelles la perméabilité des deux sphères agit comme déclencheur de ruptures professionnelles, conduisant à la démission. Le maintien de l'équilibre privé-professionnel semble compromis dès lors qu'il y a une répartition asymétrique des sphères sociales, au bénéfice de la sphère professionnelle. Ce déséquilibre rompt alors la construction de frontières claires et la préservation d'un espace « protégé » pouvant agir comme

-
- 1 Tremblay D. (2016/1) Article écrit en collaboration avec Liette d'Amours, « Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi », Gestion (Vol. 41), p. 22-25.
 - 2 Lazzari Dodeler N., Tremblay D. (2014/7) « Conciliation emploi-famille et horaires chez les paramédics (ambulanciers) : des différences selon l'âge et le genre », Management & Avenir (N° 73), p. 171-187.
 - 3 Pailhé A. Solal A., Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? Travail, genre et société, 2010/2, n°24.

contrepouvoir aux attentes institutionnelles déstabilisantes. C'est le cas lorsque par exemple le temps consacré à l'ensemble des tâches rend impossible une projection dans l'avenir avec une famille ou nécessite des arbitrages en défaveur de ce que les acteurs décrivent comme leur « perfectionnisme ». Les situations de ruptures professionnelles se caractérisent selon nous par une impossibilité totale de se projeter, même à moyen terme, dans l'activité, voire par des formes aiguës de somatisation (maladie, dépression, voire hospitalisation) du sentiment de décalage entre les objectifs fixés et ce que les individus se sentent en mesure de fournir.