

# Des stratégies de distanciation au travail différentes selon l'âge ?

---

Par: Nancy Côté, Romaine Malenfant & Andrée LaRue

Avec la collaboration de Janic Allard, Véronique Paradis et Marie-Michèle Racine

# La population



- 55 entrevues semi-dirigées d'une durée moyenne de deux heures;
- 42 infirmières et 13 infirmières auxiliaires;
- 35 de moins de 35 ans, 20 de 35 ans et plus;
- 4 hommes et 51 femmes;
- 32 avaient des enfants, 2 étaient enceintes, 21 n'avaient pas d'enfants;
- Les années d'expérience dans le réseau varient entre 3 ans et plus de 30 ans;
- Tous ont déjà travaillé ou travaillent encore dans le même établissement du RSSS.



# Des gens à des phases de vie différentes



- *Sur le plan professionnel*

- Elles se situaient sur un continuum allant du début à la fin de leur vie professionnelle;
- L'âge variait entre 25 et 61 ans.

- *Sur le plan personnel*

- Des jeunes qui conciliaient études & travail.
- Des jeunes et des plus âgées sans enfants;
- D'autres avec des enfants d'âges très variés: préscolaire, primaire, secondaire, jeunes adultes;
- Certains devaient prendre soin d'un proche handicapé, ou malade.



# Résultats préliminaires du volet qualitatif

---



- Les valeurs, les attentes, les représentations du travail;
- Les expériences concrètes de travail;
- Les événements de la vie personnelle;
- Le processus de distanciation du travail;
- Des stratégies différentes selon l'âge?



# Les résultats préliminaires

---



# Valeurs, attentes et représentations



- À l'égard du travail
  - La réalisation de soi
  - La reconnaissance
  - La sécurité d'emploi
- À l'égard de la profession
  - Se sentir utile, être près des gens, la relation d'aide

## Pour les jeunes:

- Une diversité de possibilités d'emploi et d'avancement;
- Professionnalisation **VS** Vocation



# L'expérience concrète du marché du travail

---

- Le contexte d'entrée dans le réseau
- Les trajectoires professionnelles



# Le contexte d'entrée dans le réseau

---





# Ce que les jeunes en disent

---

- Un contexte de pénurie qui occasionne des conditions d'entrée difficiles
  - Peu d'encadrement et d'orientation
  - Charge de travail lourde
  - Horaires variables et imprévisibles
  - Instabilité des équipes de travail
- La rencontre entre les attentes et la réalité: un choc
  - Sentiment de ne pas être compétente, efficace, à sa place
  - Difficultés à se projeter dans l'avenir
  - Remise en question du choix professionnel



# Ce que les plus âgées en disent

---

- Un contexte de rareté d'emploi;
- L'obligation d'être disponible 24 heures, 7 jours pour réussir à travailler 2 à 3 jours par semaine;
- Les passages obligés de nuits, de soirs et de fins de semaine pendant plusieurs années;
- Le travail qui passe bien souvent avant la famille, et pas nécessairement par choix;



## En bref...



- Un contexte d'entrée différent pour les jeunes et les plus âgées (les opportunités d'emploi);
- **Pour les jeunes**, les difficultés semblent être très importantes en début de carrière, mais leur situation s'améliore plus rapidement;
- **Pour les plus âgées**, elles ont dû faire beaucoup de compromis dans leur vie familiale pour progresser professionnellement et faire leur place;
- **Le contexte actuel**: plus d'opportunités d'emploi pour tout le monde.



# Les trajectoires professionnelles

---



# Ce que les jeunes en disent ...

---

- Trajectoires professionnelles ponctuées d'une succession d'emplois;
- Tentatives répétées pour trouver un emploi qui correspond à leurs valeurs et à leurs intérêts;
- Tensions au niveau des valeurs professionnelles;
- Des difficultés liées au manque de reconnaissance;
- Lorsque les expériences négatives se succèdent: peut mener vers la désertion du réseau ou de la profession.



# Ce que les plus âgées en disent ...

---

- Trajectoire professionnelle classique;
- Témoins des transformations successives du réseau;
- Tensions au niveau des valeurs professionnelles;
- Difficultés liées au manque de reconnaissance;
- La perte de sens du travail qui peut mener à différentes stratégies de distanciation.



## En bref...



- Un vécu professionnel différent mais...
- Les conditions de travail difficiles et le manque de reconnaissance :
  - Atteignent le sens du travail;
  - Provoquent une insatisfaction par rapport aux valeurs recherchées dans le travail;
  - Génèrent des tensions identitaires;
    - Écart entre ce qui est jugé nécessaire à la construction de son identité et les réalités concrètes de travail



# Les événements de la vie personnelle

---





# Ce que les jeunes en disent ...

---

- **La conciliation du travail et des études**
  - Diminution du temps de travail
  - Peu de soutien de la part des établissements
- **La vie familiale**
  - Importance des horaires plus stables
  - Diminution du temps de travail comme solution à la conciliation



# Ce que les plus âgées en disent ...

---

- La vie familiale
  - Diminution des responsabilités familiales
- La santé de l'individu ou de ses proches
  - Des problèmes physiques ou de la fatigue qui nécessitent une diminution du temps de travail
  - Prendre soin d'un proche malade



# Les bifurcations

---

- Naissance d'un enfant malade ou handicapé;
- Séparations conjugales;
- Épisodes de maladie personnelle ou d'un proche

Modifient à la hausse ou à la baisse  
l'investissement dans le travail



## En bref ...



- **Pour les jeunes:**
  - Période intense où ils ont à prendre soin de jeunes enfants, et
  - Concilier les exigences élevées du début de la vie professionnelle
- **Pour les plus âgées:**
  - Le poids de la famille est moins grand
  - Problèmes de santé
  - L'heure des bilans
- **Pour tous:**
  - Désir de mieux équilibrer le travail, la famille et la vie personnelle.



# Processus de distanciation

---

- Écart entre les attentes et les réalités de travail;
- Discussions, négociations pour arranger les choses, sans succès;
- Sentiment d'impuissance à changer les choses;
- Cumul d'insatisfactions ou encore un événement majeur qui est jugé inacceptable (« le début de la fin »);
- L'impossibilité de percevoir des perspectives d'avenir ou le sentiment de « faire son temps ».



# Les stratégies de distanciation



- Une diminution du temps de travail;
- Implication minimale;
- Isolement;
- Distance avec la clientèle;
- Une retraite anticipée ou progressive;
- Départ volontaire:
  - De son emploi
  - Du réseau de la santé
  - De la profession



# Conclusion

---

- Distinction entre distanciation de l'emploi et distanciation du travail;
- Échec des organisation à mobiliser la motivation des jeunes et des plus âgées;
- Relativiser l'importance de l'âge comme facteur de différenciation du rapport au travail;
- Importance des conditions d'emploi dans le développement du rapport au travail.

