

pouvant d'ailleurs être une des composantes de cette reconnaissance.

Un effort récompensé ?

Les tuteurs, à tout âge et dans toutes les catégories, apparaissent, par comparaison avec les autres salariés, davantage soumis à la pression du temps dans leur travail, mais aussi mieux reconnus par leur entourage professionnel, et dispo-

sant de meilleures possibilités d'élargir leurs connaissances. Evrest ne permet pas de savoir ce qui, dans ces particularités, relève de leurs situations individuelles (un tuteur serait « plus investi », dans tous les sens du terme), ou du contexte de leurs entreprises : des milieux de travail à la fois plus sollicitants et plus propices au développement des savoirs.

Comment s'en trouvent-ils ? « Toutes choses égales d'ailleurs », l'état de santé

des « tuteurs » n'apparaît pas très différent de celui des autres salariés. Comme si, en première analyse, la gratification constituée par un travail plus intéressant ou mieux reconnu « compensait » à peu près l'effort accru que représente la prise en charge des nouveaux. Il est difficile de prédire ce qu'il en sera à plus long terme.

Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff

Parmi les salariés ayant répondu...	... ne pas avoir eu un rôle de formateur, de tuteur	... avoir eu un rôle de formateur, de tuteur
% de ceux qui déclarent :		
• Travail permet d'apprendre des choses (réponse : oui, tout à fait)	34	46
○ Hommes	34	45
○ Femmes	34	47
○ Cadres, prof. intell. sup	49	58
○ Prof. intermédiaires	40	48
○ Employés	39	40
○ Ouvriers	29	36
• Travail reconnu par l'entourage professionnel (réponse : oui, tout à fait)	23	27
○ Hommes	24	27
○ Femmes	22	25
○ Cadres, prof. intell. sup	25	29
○ Prof. intermédiaires	20	23
○ Employés	23	25
○ Ouvriers	25	30
• Avoir eu une formation depuis un an	42	56
○ Hommes	44	55
○ Femmes	41	58
○ Cadres, prof. intell. sup	52	64
○ Prof. intermédiaires	53	61
○ Employés	40	53
○ Ouvriers	35	45

4 - Possibilité d'apprendre, reconnaissance, et formation, dans le travail de ceux qui ont eu depuis un an « un rôle de formateur, de tuteur »

Source : Evrest. Échantillon national, 2010-2011

Des résultats issus du dispositif Evrest

Evrest (*Evolution et Relations en Santé au Travail*) est un observatoire pluriannuel par questionnaire, construit en collaboration par des médecins du travail et des chercheurs, pour pouvoir analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés. Le recueil des données s'appuie sur un questionnaire très court, qui tient sur un recto-verso, rempli lors des consultations. Ce dispositif vise d'une part à constituer une base nationale à partir d'un échantillon de salariés vus par les médecins du travail volontaires pour participer à Evrest, d'autre part à permettre à chaque médecin participant de produire et d'exploiter ses propres données pour nourrir les réflexions sur le travail et la santé au niveau d'une collectivité de travail.

Le dispositif a reçu un accord de la Commission Nationale Informatique et Libertés. Il est constitué en Groupement d'intérêt scientifique depuis janvier 2009.

Un médecin qui participe à Evrest s'engage à interroger au moins tous les salariés nés en octobre des années paires vus en visite systématique. Ce sont ces données qui constituent la base nationale. Compte-tenu de l'espacement des visites, les exploitations de la base nationale portent sur les données recueillies au cours de deux années consécutives, en ne conservant que les informations les plus récentes pour des salariés qui auraient été vus deux fois. Les résultats présentés ici sont issus d'une exploitation de la base nationale pour les années 2010-2011, comportant **22 446 salariés**, vus au moins une fois au cours des deux années grâce à la participation de 794 médecins du travail.

Cet échantillon ne peut cependant prétendre être représentatif de l'ensemble des salariés. En 2010-2011, 4 régions n'ont pas participé, par absence de médecin référent régional (Auvergne, Basse Normandie, Bretagne et Champagne-Ardenne). De plus, compte tenu de la participation encore faible de médecins travaillant en service autonome de santé au travail et dans la fonction publique, l'échantillon Evrest couvre peu le champ de la fonction publique, sous-représente les salariés travaillant dans de grandes entreprises. Comparé au champ couvert par l'UNEDIC (salariés du privé), on constate une surreprésentation des salariés travaillant dans l'industrie (25% dans Evrest, contre 19% pour les données Unedic 2010) et une sous-représentation dans les services (50% Evrest, 54% Unedic).



Partenaires du Gis Evrest

« AVOIR UN RÔLE DE TUTEUR... » : QUI ET DANS QUEL TRAVAIL ?

Une exploration à partir des données 2010-2011 du dispositif Evrest

Evrest Résultats

Alors que le débat social accorde une place nouvelle à la transmission des savoirs professionnels entre « anciens » et « nouveaux » (notamment à propos des contrats de génération), l'observatoire Evrest fournit sur ce sujet quelques indications intéressantes.

Environ un quart des salariés interrogés - davantage chez les cadres - ont eu dans l'année « un rôle de formateur, de tuteur ». En dehors de la catégorie des cadres, la proportion de « tuteurs » diminue avec l'âge : il y a bien des « tuteurs » seniors, mais ils sont moins nombreux que chez les jeunes.

En termes de conditions de travail, les « tuteurs » semblent davantage soumis à la pression du temps ; en particulier, ils dépassent souvent leurs horaires normaux de travail. Cette pression accrue est, d'une certaine façon, « compensée » par un plus fort sentiment de reconnaissance, et de plus nombreuses occasions d'apprendre dans le travail.

Les occasions où des salariés se retrouvent en situation d'en former d'autres sont diverses, multiformes, et de plus en plus fréquentes. Elles peuvent surgir à l'occasion de changements techniques ou organisationnels, du développement de la polyvalence, de mobilités, d'arrivée de « nouveaux » - que ceux-ci soient stagiaires, apprentis, intérimaires, jeunes embauchés ou simplement venus d'un autre service. Elles peuvent être plus ou moins organisées, s'inscrire (ou non) dans le cadre de dispositifs formalisés, s'accompagner (ou non) d'une reconnaissance pour celui qui joue le rôle de formateur.

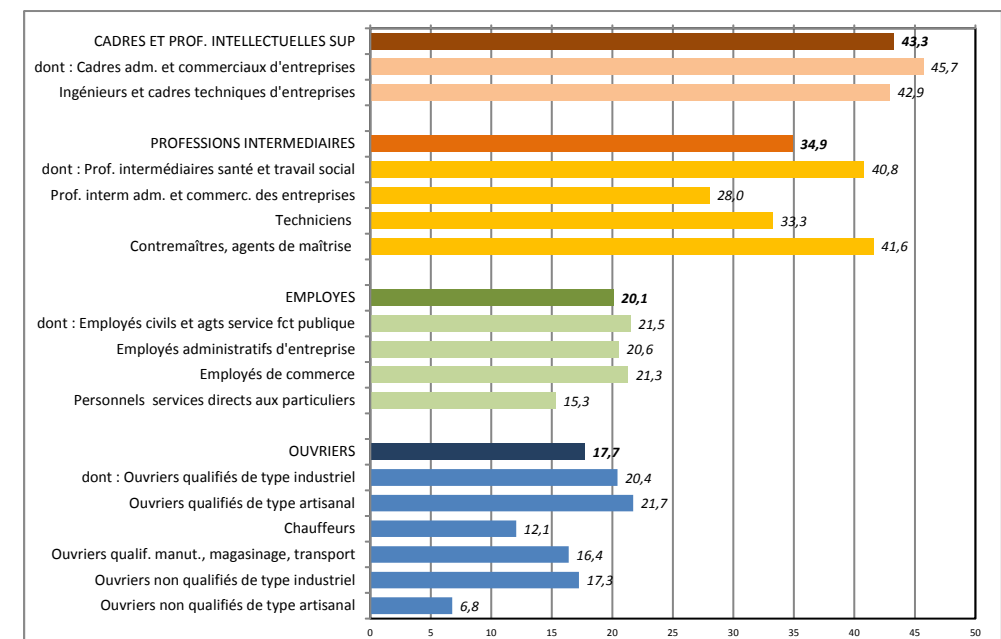
26% des salariés disent avoir un rôle de formateur, de tuteur

Les résultats issus d'Evrest témoignent de la fréquence de ces situations, puisque plus du quart des salariés interrogés en 2010-2011 disent avoir eu, depuis un an, « un rôle de formateur, de tuteur », cette proportion étant un peu plus élevée pour les hommes (27,8%) que pour les femmes (23,5%).

Si cette proportion dépasse 40% pour les cadres et les salariés de certaines professions intermédiaires (notamment celles de la santé et du travail social, et les contremaîtres et agents de maîtrise), elle

1 - Proportion de salariés « ayant eu un rôle de formateur, de tuteur », depuis un an, dans les différentes catégories socioprofessionnelles

Source : Evrest. Échantillon national, 2010-2011



reste élevée et atteint encore 20% pour la plupart des professions d'employés et d'ouvriers qualifiés (*graphique 1*).

Les différences entre secteurs d'activité ou entre tailles d'établissements sont beaucoup moins marquées qu'entre catégories socioprofessionnelles. Les salariés ayant eu un rôle de « tuteur » représentent 29% des salariés dans l'industrie, 23% dans la construction, 25% dans les commerces et 26% dans les services. Ils sont 23% dans les entreprises de moins de 10 salariés, environ 25% pour les entreprises entre 10 et 200 salariés, et 29% dans les entreprises d'au moins 200 salariés.

Evrest ne permet pas de savoir ce que recouvrent ces situations « de formateur, de tuteur », si elles s'inscrivent

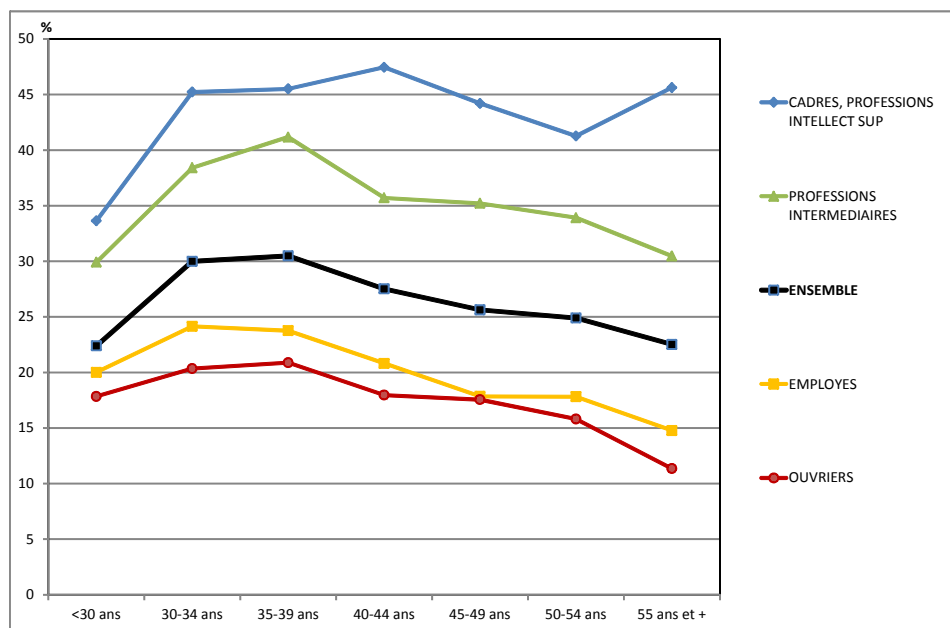
dans un cadre formalisé, si elles sont une composante reconnue du métier ou si elles viennent s'ajouter aux tâches usuelles, à quels « formés » elles s'adressent... Par contre, cette source permet de repérer certaines caractéristiques sociodémographiques des « tuteurs », et surtout de donner des informations sur leurs conditions de leur travail, dont l'activité de formation n'est souvent qu'une composante.

Les « tuteurs » ne sont pas plus souvent des seniors

Il n'y a pas d'âge particulier pour avoir un rôle de tuteur, de formateur. Toutes catégories sociales confondues, au moins un salarié sur 5, quel que soit son âge, s'est retrouvé en situation de for-

mateur au cours de l'année précédente. Mais ce rôle ne s'accompagne pas non plus d'une valorisation particulière des seniors. Au niveau global comme dans presque toutes les catégories sociales, c'est parmi les salariés de 30 à 40 ans qu'on trouve les plus forts pourcentages de « tuteurs », cette proportion déclinant ensuite sensiblement avec l'âge (*graphique 2*).

Il n'y a que parmi les cadres que le pourcentage le plus élevé se situe entre 40 et 44 ans et que les plus âgés (55 ans et plus) semblent faire l'objet de sollicitations fortes. À l'inverse, parmi les employés et les ouvriers, la proportion de « tuteurs » dans les tranches d'âge à partir de 45 ans non seulement diminue fortement, mais est plus faible que celle constatée pour les moins de 30 ans.



2 - Proportion de salariés ayant eu un rôle de formateur, de tuteur depuis un an, dans chaque tranche d'âge, pour les différentes catégories socioprofessionnelles

Source : Evrest. Échantillon national, 2010-2011

Plus de la moitié des « tuteurs » dépassent souvent leurs horaires

L'activité de formation n'est que rarement l'activité principale de ceux qui ont un rôle de « tuteur ». Bien souvent, cette activité doit venir se nichier dans les interstices de situations de travail ordinaires, sans que les objectifs productifs et le temps assignés l'aient prise en compte.

Si le questionnement d'Evrest ne permet pas d'identifier la place de la formation

dans l'activité de travail des « tuteurs », il ouvre la possibilité de caractériser leurs conditions de travail, relativement à celles des salariés qui n'ont pas ce rôle. Nous présenterons ces résultats sous forme de tableaux en pourcentage, en ayant auparavant vérifié que les résultats qui en ressortent se vérifient, pour les hommes comme pour les femmes, lorsqu'on tient compte (à l'aide de modèles multivariés, logistiques) de l'âge, de la catégorie socio-professionnelle, et de la taille de l'établissement.

Le temps apparaît comme une dimen-

sion particulièrement sensible du travail des « tuteurs », surtout s'il s'agit de dépassement d'horaires, mais aussi du sentiment de « devoir traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin », ou encore de la perception de la pression temporelle (*tableau 3*).

Plus de la moitié des « tuteurs » signalent qu'en raison de la charge de travail, ils dépassent souvent ou très souvent leurs horaires normaux, soit près de 20% d'écart avec les « non-tuteurs ». Dépasser ses horaires est plus fréquent chez les cadres, mais l'écart entre « tuteurs » et

3 - Les contraintes de temps dans le travail de ceux qui ont eu depuis un an un rôle de formateur, de tuteur

Source : Evrest. Échantillon national, 2010-2011

Parmi les salariés ayant répondu... % de ceux qui déclarent, en raison de la charge de travail :	...ne pas avoir eu un rôle de formateur, de tuteur	...avoir eu un rôle de formateur, de tuteur
• Dépasser leurs horaires normaux (assez souvent ou très souvent)	33	52
○ Hommes	36	54
○ Femmes	29	49
○ Cadres, prof. intell. sup	65	78
○ Prof. intermédiaires	43	58
○ Employés	26	40
○ Ouvriers	24	32
• Traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (assez souvent ou très souvent)	22	31
○ Hommes	21	31
○ Femmes	22	33
○ Cadres, prof. intell. sup	36	40
○ Prof. intermédiaires	27	35
○ Employés	20	28
○ Ouvriers	16	21
% de ceux qui mentionnent :		
• Des difficultés liées à la pression temporelle cotées au moins à 7 (sur une échelle de 0 à 10)	24	32
○ Hommes	24	31
○ Femmes	24	33
○ Cadres, prof. intell. sup	31	36
○ Prof. intermédiaires	27	34
○ Employés	23	31
○ Ouvriers	21	27

« non-tuteurs » se retrouve, de façon plus ou moins marquée, dans toutes les catégories sociales. Et il est aussi important pour les femmes que pour les hommes.

De multiples hypothèses interprétatives peuvent être avancées, entre lesquelles Evrest ne permet pas de trancher. L'activité de formation ou de tutorat est toujours une activité qui demande du temps et qui suppose de pouvoir se rendre disponible pour l'échange et la transmission. Dépasser ses horaires peut ainsi traduire les effets des contraintes temporelles accrues qu'impose l'articulation entre activité de travail et activité de tutorat, dans un contexte d'intensification du travail. On peut aussi faire l'hypothèse que les contextes de changements organisationnels et technologiques fréquents, qui multiplient les situations où des salariés doivent en former et en accueillir d'autres, sont aussi souvent des contextes de forte pression temporelle, avec des conséquences éventuelles en termes d'horaires.

Les « tuteurs » expriment également plus souvent que les « non-tuteurs » - et

là encore dans toutes les catégories sociales - qu'ils ont le sentiment de devoir « traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » ou que la pression temporelle est pour eux source de difficultés importantes (qu'ils cotent 7 et plus sur une échelle de 0 à 10).

On peut y voir comme précédemment le signe des contraintes de temps résultant de l'intégration, plus ou moins bien pensée, d'une activité de formation à leur activité « principale » déjà bien intense. Mais le fait de se retrouver en situation de « tuteur » s'accompagne peut-être aussi d'une attention particulière à la qualité de ce que l'on fait et transmet, rendant plus sensibles les difficultés rencontrées pour apporter à son travail autant de soin qu'on l'aurait souhaité.

Les « tuteurs » ont plus souvent un travail qui permet d'apprendre

46% des « tuteurs » répondent « oui, tout à fait » quand on leur demande si « leur travail permet d'apprendre des choses » (contre 34% pour les « non-tuteurs »). Ce jugement très positif sur la

richesse de leur travail différencie « tuteurs » et « non-tuteurs », quelle que soit leur catégorie sociale (*tableau 4*). La composante formative de leur activité contribue d'ailleurs probablement à ce jugement, puisqu'elle peut être l'occasion de développer une réflexion sur son propre travail, d'approfondir des connaissances, mais aussi d'apprendre dans l'échange avec ceux que l'on forme.

On peut rapprocher cette réponse renvoyant l'image d'un travail enrichissant, de celle concernant la formation que reçoivent aussi plus fréquemment les « tuteurs » : 56% d'entre eux disent avoir bénéficié d'une formation depuis un an, contre 42% des « non-tuteurs ». Là encore les hypothèses sont multiples : développement de formations spécifiques ou simplement plus fréquentes pour les « tuteurs » ; attention particulière des « tuteurs » eux-mêmes à leur besoin de se former ; effets de contexte, le tutorat étant peut-être plus développé dans des entreprises davantage soucieuses de la formation de leur salariés.

Enfin, les « tuteurs » se sentent un peu plus souvent « tout à fait » reconnus par leur entourage professionnel, le tutorat