

SATISFACTION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE

Quelles différences entre public et privé ?

Nathalie Billaudeau et
Marie-Noël Vercambre-Jacquot
Fondation d'entreprise MGEN pour la santé publique

Scolarité payante, sélection des élèves, autonomie des chefs d'établissement... L'enseignement privé, vis-à-vis du public, présente des spécificités qui pourraient se répercuter sur le bien-être scolaire. Dans l'enquête « Qualité de vie des enseignants » (Fondation MGEN/MENESR-DEPP), le ressenti professionnel des professeurs du secondaire privé sous contrat a été comparé à celui de leurs homologues du public. Lorsqu'on les interroge sur leur bilan professionnel, les enseignants du privé se déclarent plus souvent satisfaits que ceux du public (89 % contre 80 %). L'écart de satisfaction s'atténue, mais reste significatif si l'on tient compte des différences de conditions d'exercice (risques psychosociaux, violence au travail, état des locaux, etc.). En ajustant sur ces mêmes facteurs, les enseignants du privé présentent moins de risques de souffrir d'épuisement émotionnel. Concernant l'appréciation de l'évolution du métier, la qualité de la relation à l'élève et l'accomplissement personnel au travail, les différences sont plus nuancées.

Cet état des lieux du ressenti professionnel des professeurs du secondaire en fonction du secteur d'enseignement apporte un éclairage nouveau sur les différences et similitudes entre privé et public. En pointant les facteurs associés à une meilleure satisfaction professionnelle des enseignants, il suggère des pistes très générales de promotion du bien-être au travail dans les établissements du secondaire, quel que soit le secteur.

L'enseignement privé occupe une place non négligeable dans le paysage éducatif français : si près d'un élève sur cinq fréquente un établissement du premier degré ou du second degré privé [MEN-DEPP, 2013], c'est près d'une famille sur deux qui a recours au privé pour au moins l'un de ses enfants, pour tout ou partie de sa scolarité [LANGOUËT et LÉGER, 2000]. De par le statut juridique particulier de ses établissements ↘ **Annexe 1** p. 216, l'enseignement privé sous contrat présente à la fois de fortes similitudes avec l'enseignement public (en lien avec son engagement contractuel : mêmes programmes pédagogiques et examens préparés, qualifications comparables des enseignants, etc.) et certaines spécificités incontournables (scolarité payante, sélection des élèves, activités hors programme, etc.).

Sur le plan de l'environnement scolaire et du parcours des élèves, les particularités de l'enseignement privé sont assez bien documentées [MENESR-DEP, 2004]. Ainsi, les établissements privés sont de plus petite taille, avec, en moyenne, des classes plus chargées dans les collèges et dans les écoles élémentaires, mais plus petites dans les lycées [MEN-DEPP, 2013]. Les établissements privés proposent par ailleurs plus souvent un hébergement en internat, sauf dans les lycées professionnels [NAUZE-FICHET, 2004]. De plus, et du fait de déterminismes sociaux faisant intervenir des motifs pédagogiques, des facteurs financiers, les valeurs familiales et la tendance à la reproduction du passé [LANGOUËT et LÉGER, 2000], les élèves des établissements privés sont issus de milieux sociaux plus favorisés que la moyenne, et les enfants de travailleurs indépendants y sont surreprésentés [NAUZE-FICHET, 2004]. Enfin, en ce qui concerne la réussite scolaire, à origine sociale des élèves comparable, il existerait un « effet secteur » complexe, dépendant entre autres du niveau d'enseignement [LANGOUËT et LÉGER, 2000]. Cet effet reste globalement en faveur du privé dans le cas d'une scolarité exclusivement dans le secteur [CAILLE, 2004], mais est fortement atténué, voire devient non significatif, dès lors que l'on tient compte des attitudes et choix éducatifs des familles, des pratiques pédagogiques des enseignants, des caractéristiques des institutions, etc.

Par contraste à ces thématiques centrées sur l'enfant, les données disponibles sur le bien-être des personnels, facteur pourtant important de performance scolaire, sont plus parcellaires [HORENSTEIN, 2006 ; FOTINOS, 2008 *et alii*, 2009 ; FOTINOS et HORENSTEIN, 2011], voire inexistantes, à notre connaissance, pour ce qui est des différences entre public et privé. Dans ce contexte, et avec une attention particulière portée aux écarts entre secteurs, nous nous sommes intéressées au ressenti professionnel des enseignants. Cette population importante de salariés partage une même mission de service public, celle de l'accompagnement de la jeunesse vers l'âge adulte, celle de la formation initiale et de la transmission du savoir. Au-delà de l'apparente homogénéité du métier d'enseignant, ces personnels sont amenés à exercer de manière diverse dans des environnements contrastés. Notamment, alors que les enseignants du public et du privé sous contrat ont des profils de formations similaires et ont le même employeur – l'État –, leurs statuts diffèrent : en théorie, ils sont fonctionnaires dans le public, maîtres contractuels dans le privé ↘ **Annexe 2** p. 217. En pratique, une part non négligeable des enseignants occupe une situation plus précaire (vacataires, contrats à durée déterminée, etc.), cette part étant trois fois plus importante dans le privé que dans le public [HILARY et LOUVET, 2014]. Par ailleurs, les conditions d'exercice, étroitement dépendantes des caractéristiques de l'établissement d'enseignement, présentent comme on l'a vu, des particularités selon le secteur : taille des classes, origine sociale des élèves, etc.

Notre objectif était de comparer, dans l'enseignement secondaire, la satisfaction professionnelle des professeurs de collège et de lycée en fonction du secteur d'enseignement. Plus précisément, il s'agissait d'examiner en quoi les différences éventuelles de bien-être au travail observées pouvaient s'expliquer par les particularités des conditions d'exercice du secteur privé. Pour cela, nous avons utilisé les données de l'enquête « Qualité de vie des enseignants » (QVE), une enquête Fondation MGEN et MENESR-DEPP, réalisée en 2013 auprès de 5 000 enseignants répartis sur toute la France ↘ **Encadré** ci-contre.

Outre l'étude de l'effet « secteur », ces analyses, en pointant les facteurs associés à une meilleure satisfaction professionnelle, s'inscrivent dans une finalité de promotion du bien-être au travail dans les établissements du secondaire.

L'enquête « Qualité de vie des enseignants » (QVE)

L'enquête QVE, réalisée entre avril et juillet 2013 auprès d'un échantillon statistiquement représentatif de 5 000 enseignants avait pour objectif principal de dresser un état des lieux de la qualité de vie enseignante en France (métropole et DOM) en lien avec les facteurs professionnels. Les données issues des auto-questionnaires (envoyés directement dans les établissements d'affectation principale) ont été enrichies par des données administratives extraites des bases de gestion des personnels de l'Éducation nationale.

Échantillon d'analyse

Parmi les 2 653 enseignants ayant répondu à l'enquête (taux de réponse autour de 55 %), l'analyse a porté sur les 1 412 professeurs exerçant dans le secondaire (hors établissement régional d'enseignement adapté). En effet, dans le premier degré, seuls les enseignants du secteur public avaient pu être interrogés, leurs homologues du privé ne faisant pas partie de la base de sondage. Parmi ces 1 412 enseignants, 75 ont été exclus, car ils présentaient une valeur manquante pour au moins l'un des cinq indicateurs de bien-être professionnel étudiés et 11 pour l'une ou l'autre des variables d'ajustement. Au final, les analyses ont porté sur 1 326 enseignants du secondaire ayant répondu à l'enquête QVE, 1 052 exerçant dans le secteur public et 274 dans le secteur privé.

Redressement

Dans la mesure où près de la moitié des enseignants interrogés n'avaient pas répondu à l'enquête, et afin de retrouver dans l'échantillon des répondants une structure de population semblable à celle prévue par la stratification, les données ont été redressées au moyen d'une pondération prenant en compte le sexe, la classe d'âge, le type d'établissement et le secteur d'enseignement croisé avec l'appartenance à l'éducation prioritaire (public hors éducation prioritaire / public éducation prioritaire / privé sous contrat).

Traitement des valeurs manquantes

Pour les facteurs d'ajustement catégoriels, et afin de maximiser la taille de l'échantillon d'analyse final, les valeurs manquantes ont été imputées par la valeur la plus probable dès lors que le taux de valeurs manquantes n'excédait pas 5 %. Spécifiquement pour la variable numérique « taille moyenne des classes enseignées » (taux de valeurs manquantes : 10 %), la valeur imputée a été la moyenne des valeurs prédites issues d'une procédure bootstrap de régression linéaire sur l'âge, le sexe, le niveau d'enseignement, le type d'enseignement (spécialisé ou non), le secteur d'enseignement, la taille de l'établissement et la zone géographique d'implantation.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET FACTEURS ASSOCIÉS

Le bien-être au travail : quels indicateurs ?

Le bien-être est un état subjectif lié à différents facteurs : santé physique et psychique, sécurité financière et environnementale, épanouissement social, etc. Dans le monde du travail, le bien-être professionnel renvoie spécifiquement au ressenti personnel vis-à-vis de l'exercice du métier. Le degré de bien-être professionnel peut s'apprécier au moyen de questions générales de satisfaction, ou plus indirectement *via* des échelles de symptomatologie. Pour notre part,

nous avons considéré cinq indicateurs de bien-être professionnel disponibles dans le cadre de l'enquête QVE :

- l'insatisfaction professionnelle : « assez » ou « très insatisfait de son expérience professionnelle d'enseignant » contre « assez » ou « très satisfait » ;
- l'appréciation de l'évolution de l'exercice du métier : « de plus en plus difficile » contre « ni plus ni moins » ou « de moins en moins difficile » ;
- les trois dimensions de symptomatologie d'épuisement professionnel (*burnout* en anglais) évaluée par le questionnaire *Maslach Burnout Inventory* (MBI) [MASLACH, JACKSON, LEITER, 1996] : 1. l'épuisement émotionnel (score/54) : impression de fatigue et de saturation affective et émotionnelle vis-à-vis d'autrui ; 2. la dépersonnalisation (score/30) : désinvestissement de la relation, avec des attitudes et des sentiments négatifs et cyniques envers les personnes que le professionnel est censé aider. Dans le contexte de l'éducation, l'échelle de dépersonnalisation renvoie à la déshumanisation de la relation enseignant-élève et permet d'appréhender la qualité de la relation à l'élève ; 3. la diminution de l'accomplissement personnel au travail (score/48) : tendance à l'auto-évaluation négative de son travail. Dans les modèles, et selon l'approche préconisée de la symptomatologie du *burnout* [MASLACH, JACKSON, LEITER, 1996], chacun des trois scores du MBI a été dichotomisé en isolant le tercile péjoratif : épuisement émotionnel fort (score ≥ 27), dépersonnalisation forte (score ≥ 5), accomplissement professionnel faible (score < 30).

Variables « explicatives » du bien-être au travail : facteurs professionnels et facteurs associés

Afin de pouvoir évaluer les différences public/privé de bien-être en raisonnant à contextes comparables, différents facteurs de confusion potentiels pouvant être liés à la fois au bien-être professionnel et au secteur d'enseignement, ont été considérés (pour les variables les plus élaborées, se reporter à l'[annexe 3](#) p. 218 pour plus de détails sur les outils de mesure utilisés dans le questionnaire d'enquête) :

- des facteurs personnels d'ordre sociodémographique : sexe, âge, composition du foyer, support socioéconomique (faible, modéré, fort) ;
- des facteurs personnels d'ordre professionnel : corps professionnel, modalité de service (temps complet, temps partiel), décharge d'enseignement, nombre d'établissement(s) d'enseignement, taille moyenne des classes enseignées, expérience personnelle et indirecte de violence psychologique au travail, risque psychosocial au travail selon le modèle de Karasek : scores de latitude décisionnelle, de demande psychologique, de soutien social au travail ;
- des caractéristiques de l'établissement d'enseignement : type, taille, zone géographique d'implantation (commune rurale ; ville isolée ; ville centre d'une agglomération ; ville de banlieue), origine sociale des élèves (proportions d'élèves issus de familles très défavorisées ou très favorisée), présence d'un internat, et appréciation subjective de l'état des locaux, de la configuration des bâtiments, des possibilités de se détendre ou de se restaurer.

Analyse statistique

En premier lieu, et afin d'établir les similitudes et les spécificités des conditions d'enseignement dans le secondaire public et privé, les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des enseignants ont été croisées avec le secteur d'enseignement. Les variables

liées au secteur au sens d'une *p-value* inférieure à 0,15¹ ont ensuite été intégrées de manière progressive dans des régressions logistiques modélisant tour à tour les cinq indicateurs dichotomiques de bien-être professionnel d'intérêt. Ainsi les probabilités de ressenti négatif du vécu professionnel ont été comparées entre les enseignants du privé et du public au moyen de modèles ajustés emboîtés sur trois niveaux, l'objectif étant d'observer si les différences significatives persistaient « toutes choses égales par ailleurs ». Plus précisément, en plus du secteur d'enseignement, les modèles de type M1 prenaient en compte les variables sociodémographiques, ceux de type M2, les variables personnelles professionnelles et ceux de type M3, les caractéristiques des établissements d'enseignement. Une telle approche à partir de données d'enquête recueillies par auto-questionnaire est susceptible de mettre en évidence des associations statistiques entre un facteur professionnel et un indicateur de bien-être, sans pour autant que l'on puisse conclure sur le sens de ce lien, en particulier sur son caractère causal. En effet, si l'on peut penser que les conditions de travail influent sur le bien-être professionnel, il est aussi probable qu'une personne ressentant un mal-être perçoive son environnement moins favorablement, sous-tendant une association bidirectionnelle.

Dans des analyses secondaires, et afin d'explorer les raisons sous-jacentes aux différences résiduelles de ressenti des enseignants du privé et du public, deux concepts connexes au bien-être professionnel ont été examinés : 1. la qualité de vie (englobant aussi bien les aspects professionnels que privés) mesurée au moyen des 26 items du questionnaire *World Health Organization-Quality of Life* (Whoqol-bref) **annexe 3** p. 218 et 2. l'appréciation des relations avec les différents acteurs de la communauté éducative : les élèves, les délégués des élèves, les parents d'élèves rencontrés individuellement, les délégués des parents d'élèves, les collègues, la direction de l'établissement, l'inspection académique, les inspecteurs, le conseiller principal d'éducation, les personnels de surveillance et les personnels administratifs, ouvriers, de services.

COMPARAISON DES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE PUBLIC ET PRIVÉ

Des conditions d'exercice contrastées

Si les enseignants du secondaire public et privé ne se différencient pas sur bien des plans (âge, composition du foyer, support socioéconomique, décharge, etc.), certaines particularités existent ↘ **Tableau 1** p. 206. Notamment, dans le secondaire privé, le personnel enseignant compte légèrement plus de femmes (67 % contre 60 % dans le public). En ce qui concerne le corps professionnel, la part des certifiés est la même dans les deux secteurs (environ 63 %), la part des agrégés et celle des professeurs de lycée professionnel sont plus importantes dans le public (respectivement 16 % contre 12 %, et 13 % contre 2 %), et celle correspondant aux autres statuts (maîtres auxiliaires essentiellement) est nettement plus importante dans le privé (23 % contre 8 %). Les professeurs du privé exercent un peu plus souvent à temps partiel (18 % contre 14 %) et enseignent à des classes légèrement plus chargées (25 élèves en moyenne par classe contre 24 élèves dans le public).

1. Le sexe et l'âge ont été intégrés dans les modèles, indépendamment du degré de significativité du lien avec le secteur d'enseignement.

▾ **Tableau 1** Caractéristiques et conditions d'exercice des enseignants du secondaire selon leur secteur d'enseignement

	Public	Privé	Ensemble des enseignants	p-value ¹
Variables socio-démographiques				
Sexe (%)				0,052
Homme	40,2	33,4	38,8	
Femme	59,8	66,6	61,2	
Âge (%)				0,435
Moins de 35 ans	22,8	20,7	22,4	
35-49 ans	48,8	46,8	48,4	
50 ans et +	28,3	32,4	29,2	
Composition du foyer (%)				0,518
En couple, avec enfant	53,8	57,4	54,5	
En couple, sans enfant	23,5	19,2	22,6	
Sans conjoint, sans enfant	16,5	17,2	16,6	
Sans conjoint, avec enfant	6,2	6,1	6,2	
Support socio-économique² (%)				0,799
Faible	18,7	17,1	18,4	
Modéré	48,9	50,8	49,3	
Fort	32,4	32,1	32,3	
Variables professionnelles personnelles				
Corps professionnel (%)				< 0,001
Certifié	63,4	62,5	63,2	
Agrégé	16,0	12,0	15,2	
PLP	12,6	2,3	10,5	
Autres	7,9	23,1	11,0	
Modalité de service (%)				0,074
Temps complet	86,3	82,0	85,4	
Temps partiel	13,7	18,0	14,6	
Décharge (%)				0,961
Oui	6,8	6,7	6,8	
Non	93,2	93,3	93,2	
Nombre d'établissements (%)				0,349
1	89,9	87,8	89,4	
2 ou plus	10,1	12,2	10,5	
Nombre moyen d'élèves par classe² (moyenne)				< 0,001
	23,6	24,8	23,9	
Avoir fait l'objet de violence² au cours de l'année (%)				0,002
Oui	20,0	11,8	18,3	
Non	80,0	88,2	81,7	
Avoir été témoin de violence² au cours de l'année (%)				0,014
Oui	49,5	40,9	47,8	
Non	50,5	59,1	52,2	

SATISFACTION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE

	Public	Privé	Ensemble des enseignants	p-value ¹
Risque psychosocial au travail² (moyenne)				
Demande psychologique	23,8	23,3	23,7	0,060
Latitude décisionnelle	75,7	76,8	75,9	0,058
Soutien social	22,6	23,4	22,8	0,002
Caractéristiques de l'établissement d'affectation principale				
Type établissement (%)				< 0,001
Collège	51,1	34,0	47,6	
Lycée d'enseignement général et technologique	27,8	17,8	25,8	
Lycée professionnel	16,2	12,5	15,4	
Établissement polyvalent/cité scolaire	4,9	35,8	11,2	
Effectif des élèves dans l'établissement (%)				< 0,001
Moins de 200 élèves	2,6	8,2	3,7	
Entre 200 et 999 élèves	73,8	61,7	71,3	
Plus de 1 000 élèves	23,6	30,2	24,9	
Zone géographique d'implantation² (%)				< 0,001
Rurale	6,4	2,2	5,5	
Ville isolée	12,2	12,6	12,3	
Ville-centre	52,4	65,6	55,1	
Ville de banlieue	28,9	19,6	27,0	
Proportion d'élèves issues de famille très défavorisée (moyenne)				< 0,001
Proportion d'élèves issues de famille très favorisée (moyenne)				< 0,001
Appréciation de l'état des locaux (%)				0,001
Neuf ou presque	14,0	7,7	12,7	
En bon état	43,3	52,9	45,2	
En état moyen	28,7	31,2	29,2	
En mauvais état	14,0	8,2	12,9	
Appréciation de la configuration des bâtiments (%)				0,190
Adaptée aux besoins	52,1	56,7	53,0	
Mal adaptée aux besoins	47,9	43,3	47,0	
Possibilités de se détendre/de se restaurer (%)				0,672
Satisfaisantes ou très satisfaisantes	60,0	61,4	60,2	
Insatisfaisantes ou très insatisfaisantes	40,0	38,6	39,8	
Présence d'un internat (%)				0,001
Oui	31,1	41,6	33,2	
Non	68,9	58,4	66,8	

1. *p-value* du test du Chi² pour les variables catégorielles, du test de *Student* pour les variables continues.

2. Variable détaillée en **annexe 3** p. 218.

Lecture : 31,1 % des enseignants du public exercent dans un établissement avec internat, ils sont 41,6 % parmi les enseignants du privé.

Champ : enseignants du secondaire, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête « Qualité de vie des enseignants », Fondation MGEN/MENESR-DEPP.

En ce qui concerne la violence au travail, les enseignants du public sont plus nombreux à avoir été victimes (20 % contre 12 %) ou témoins (50 % contre 41 %) de comportements hostiles au cours de l'année scolaire. Sur le plan des risques psychosociaux au travail selon le modèle de Karasek, les enseignants du privé y apparaissent un peu moins exposés, avec en moyenne, une demande psychologique plus faible d'un demi-point, une latitude décisionnelle plus forte de 1,1 point et un soutien social plus fort de 0,8 point par rapport aux enseignants du public. Enfin, les établissements privés et publics diffèrent pour certaines caractéristiques qui peuvent impacter notablement les conditions d'enseignement, en premier lieu, et en cohérence avec la littérature, pour l'origine sociale des élèves. Ainsi, dans le privé, les élèves sont issus de familles bien plus favorisées en moyenne (34 % contre 20 % dans le public). Autres particularités : les enseignants du privé exercent moins souvent dans des établissements de taille intermédiaire, mais plus souvent dans de petits établissements ou des cités scolaires, des établissements avec internat, des établissements implantés dans une ville-centre. Quant à l'état des locaux, les enseignants du privé apparaissent plus mesurés dans leur appréciation que les enseignants du public : alors que dans le privé, ils sont 8 % à les trouver « neuf ou presque » et 8 % « en mauvais état », ils sont respectivement 14 % et 14 % dans le public ($p < 0,01$).

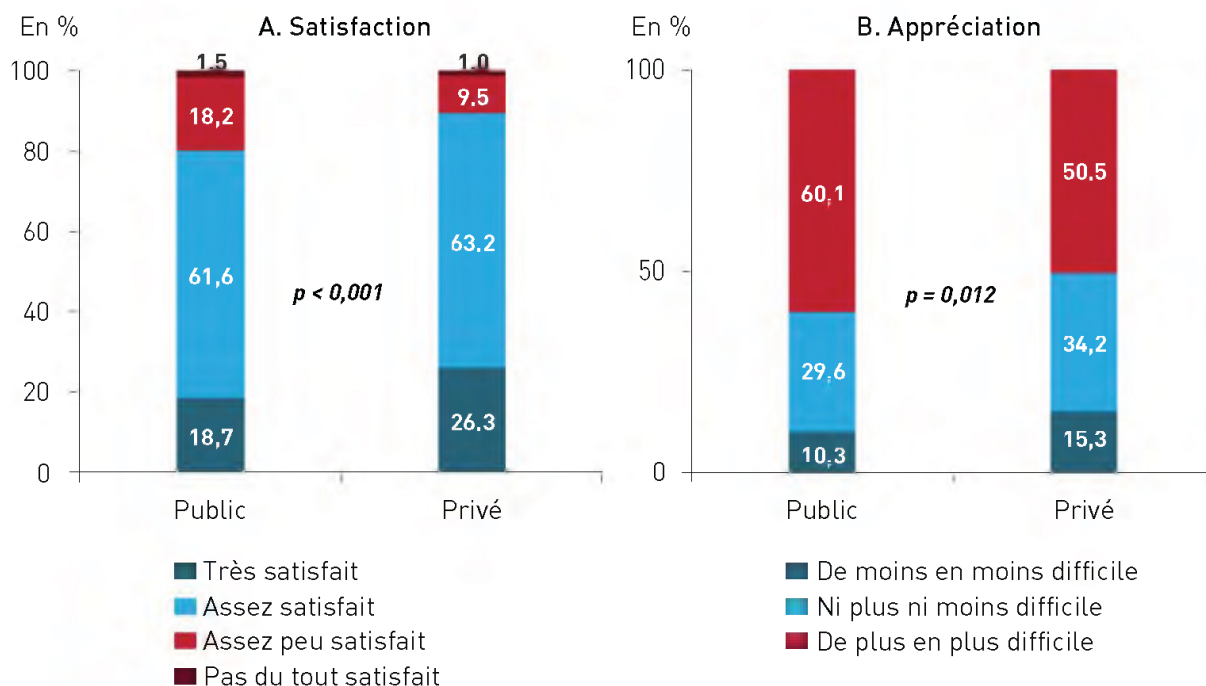
Des indicateurs bruts de bien-être au travail moins bons dans le secteur public

À la question « aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle d'enseignant, vous diriez-vous... ? », 26 % des enseignants du privé répondent « très satisfait » et 63 % « assez satisfait ». Ils sont respectivement 19 % et 62 % dans le public. À la question « diriez-vous que depuis cinq ans, l'exercice du métier a été pour vous... ? », 50 % des enseignants du privé répondent « de plus en plus difficile » contre 60 % dans le public ↘ **Figure 1**. Les enseignants du privé ont des scores d'épuisement émotionnel (respectivement : de dépersonnalisation) plus faibles de 2,8 points (resp. 0,7 point) en moyenne par rapport à ceux du public ; en miroir, leur score d'accomplissement personnel est plus élevé de 1,1 point en moyenne ↘ **Figure 2**.

Des différences de bien-être au travail plus nuancées, toutes choses égales par ailleurs

Les différences de ressenti professionnel entre enseignants du privé et du public sont plus nuancées dès que l'on tient compte des spécificités public/privé mises en évidence précédemment. Cependant, en ce qui concerne l'insatisfaction professionnelle, la différence reste significative, avec une probabilité moindre d'insatisfaction dans l'enseignement privé ↘ **Tableau 2** p. 210. Ainsi, les enseignants du privé à âge et sexe comparables (M1) ont une probabilité significativement moins élevée que les enseignants du public d'être insatisfait de leur bilan professionnel (-0,74 ; $p < 0,001$). À facteurs professionnels personnels comparables (M2), l'effet associé au secteur devient moins fort (-0,65 ; $p < 0,01$). Il s'atténue encore quand on raisonne à caractéristiques d'établissement similaires (M3) tout en restant significatif (-0,60 ; $p < 0,05$). Outre le secteur d'enseignement, les autres variables significativement associées à l'insatisfaction professionnelle sont l'exposition directe à la violence au travail (+0,60), un niveau élevé de demande psychologique (+0,13), un niveau faible de latitude décisionnelle (-0,08) ou de soutien social au travail (-0,08). Enfin, l'état des locaux n'est pas neutre vis-à-vis de l'insatisfaction professionnelle, avec une moindre probabilité associée aux locaux neufs ou presque par rapport à des locaux en bon état (-0,60).

Figure 1 Satisfaction vis-à-vis du bilan professionnel et appréciation de l'évolution de l'exercice du métier en fonction du secteur d'enseignement

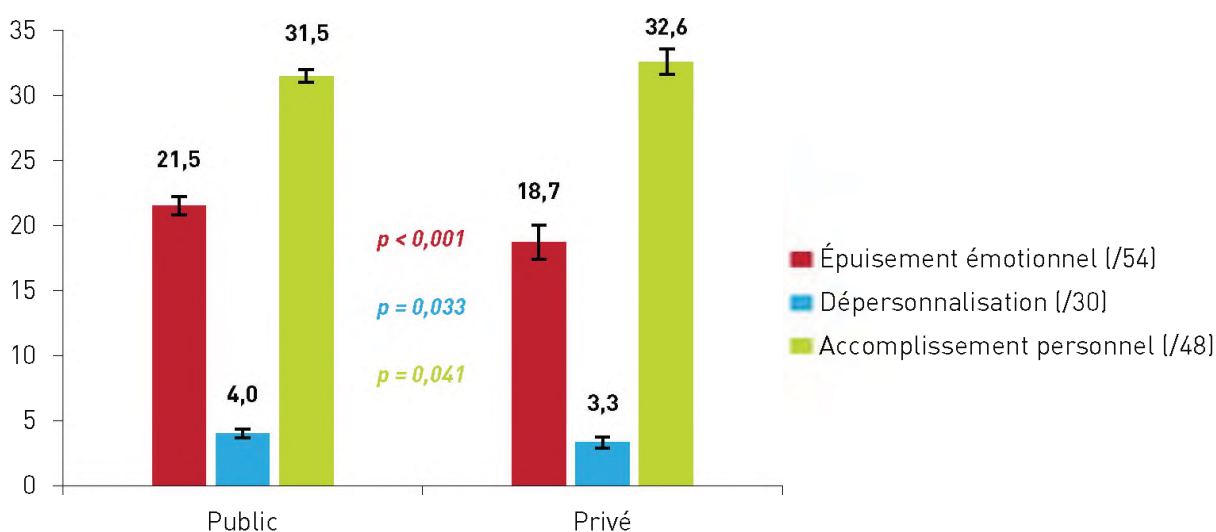


Lecture : 18,7 % des enseignants du secteur public [respectivement 26,3 % du secteur privé] sont très satisfaits de leur bilan professionnel.

Champ : enseignants du secondaire, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête « Qualité de vie des enseignants », Fondation MGEN/MENESR-DEPP.

Figure 2 Scores moyens obtenus aux trois échelles du Maslach Burnout Inventory (MBI) en fonction du secteur d'enseignement



Lecture : les enseignants du secteur public ont un score moyen d'épuisement émotionnel de 21,5/54, ceux du secteur privé de 18,7/54 ; la différence est significative ($p < 0,001$).

Champ : enseignants du secondaire, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête « Qualité de vie des enseignants », Fondation MGEN/MENESR-DEPP.

↳ **Tableau 2** Impact du secteur d'enseignement, des variables socio-démographiques, professionnelles, personnelles, et des caractéristiques de l'établissement sur la probabilité d'être « assez peu » ou « pas du tout satisfait » de son bilan professionnel d'enseignant ¹

	M1		M2		M3	
	Coef- ficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)	Coef- ficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)	Coef- ficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)
Secteur						
Public	réf.		réf.		réf.	
Privé	- 0,74***	[- 1,16 ; - 0,32]	- 0,65**	[- 1,10 ; - 0,21]	- 0,60*	[- 1,11 ; - 0,08]
Sexe						
Homme	réf.		réf.		réf.	
Femme	- 0,22	[- 0,51 ; 0,08]	- 0,29	[- 0,63 ; 0,04]	- 0,33	[- 0,67 ; 0,01]
Âge						
Moins de 35 ans	réf.		réf.		réf.	
35-49 ans	- 0,04	[- 0,44 ; 0,36]	- 0,13	[- 0,56 ; 0,30]	- 0,12	[- 0,56 ; 0,32]
50 ans et +	0,33	[- 0,09 ; 0,75]	0,30	[- 0,16 ; 0,76]	0,41	[- 0,06 ; 0,88]
Corps professionnel						
Certifié			réf.		réf.	
Agrégé			0,08	[- 0,41 ; 0,56]	- 0,30	[- 1,17 ; 0,56]
PLP			- 0,15	[- 0,70 ; 0,38]	0,01	[- 0,56 ; 0,59]
Autres			0,19	[- 0,36 ; 0,75]	0,08	[- 0,49 ; 0,65]
Modalité de service						
Temps complet			réf.		réf.	
Temps partiel			0,18	[- 0,26 ; 0,62]	0,19	[- 0,26 ; 0,64]
Avoir fait l'objet de violence						
Oui			réf.		réf.	
Non			0,56**	[0,16 ; 0,97]	0,60**	[0,18 ; 1,01]
Avoir été témoin de violence						
Oui			réf.		réf.	
Non			- 0,07	[- 0,40 ; 0,27]	- 0,09	[- 0,44 ; 0,25]
Nombre d'élèves moyen par classe						
			- 0,01	[- 0,04 ; 0,02]	- 0,01	[- 0,03 ; 0,03]
Risque psychosocial au travail						
Demande psychologique			0,13***	[0,09 ; 0,18]	0,13***	[0,09 ; 0,18]
Latitude décision- nelle			- 0,08***	[- 0,10 ; - 0,06]	- 0,08***	[- 0,10 ; - 0,06]
Soutien social			- 0,08**	[- 0,12 ; - 0,03]	- 0,08**	[- 0,13 ; - 0,03]

	M1		M2		M3	
	Coef- ficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)	Coef- ficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)	Coef- ficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)
Type établissement						
Collège					réf.	
LEGT					0,20	[- 0,34 ; 0,73]
LP					0,56	[- 0,31 ; 1,43]
Établissement poly- valent / citée scolaire					0,23	[- 0,55 ; 1,02]
Effectif des élèves dans l'établissement						
Moins de 200 élèves					0,56	[- 0,26 ; 1,37]
Entre 200 et 999 élèves					réf.	
Plus de 1 000 élèves					- 0,40	[- 0,88 ; 0,08]
Zone géographique d'implantation						
Rurale					réf.	
Ville isolée					- 0,03	[- 0,79 ; 0,72]
Ville-centre					- 0,23	[- 0,77 ; 0,30]
Ville de banlieue					- 0,03	[- 0,41 ; 0,35]
Proportion d'élèves issus de familles très défavorisées					0,01	[- 0,01 ; 0,01]
Proportions d'élèves issus de familles très favorisées					- 0,01	[- 0,02 ; 0,01]
Appréciation des locaux						
Neuf ou presque					- 0,60*	[- 1,13 ; - 0,06]
En bon état					réf.	
En état moyen					- 0,07	[- 0,44 ; 0,31]
En mauvais état					- 0,01	[- 0,51 ; 0,48]
Présence d'un internat						
Oui					- 0,47*	[- 0,88 ; - 0,06]
Non					réf.	

Seuil de significativité : *** < 0,001 ; ** < 0,01 ; * < 0,05.

Lecture : à sexe et âge comparables, les enseignants du privé ont une probabilité moins élevée que leurs homologues du public d'être insatisfaits de leur bilan professionnel. En effet, dans M1, le coefficient estimé associé au secteur privé est négatif [- 0,74] et significativement différent de zéro [p < 0,001]. Toutes choses égales par ailleurs [M3], la différence s'atténue [- 0,60] mais reste significative [p < 0,05].

1. Contre « assez » ou « très satisfait ».

Champ : enseignants du secondaire, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête « Qualité de vie des enseignants », Fondation MGEN/MENESR-DEPP.

En ce qui concerne les autres indicateurs de bien-être étudiés, les différences public/privé apparaissent moins marquées ↘ **Tableau 3** p. 212. À âge et à sexe comparables (M1), la probabilité de trouver l'exercice du métier de plus en plus difficile est moins élevée (- 0,50) pour les enseignants du privé, mais cette différence diminue et devient non significative dès l'introduction des variables professionnelles personnelles (M2). La probabilité de souffrir d'épuisement émotionnel fort est plus faible pour les enseignants du privé (- 0,68 dans M1), cette différence diminue peu en raisonnant à caractéristiques professionnelles personnelles comparables (- 0,63 dans M2), mais diminue plus fortement une fois les caractéristiques de l'établissement prises

▾ **Tableau 3** Impact « toutes choses égales par ailleurs » du secteur d'enseignement sur la probabilité de différents indicateurs de ressenti professionnel (n = 1 326)

	M1		M2		M3	
	Coefficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)	Coefficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)	Coefficient estimé	Intervalle de confiance (à 95 %)
Appréciation négative de l'évolution de l'exercice du métier (de plus en plus difficile)						
contre « ni plus ni moins » ou « de moins en moins » difficile						
Secteur public	réf.		réf.		réf.	
Secteur privé	- 0,50**	[- 0,78 ; - 0,22]	- 0,31	[- 0,63 ; 0,01]	- 0,29	[- 0,67 ; 0,09]
Épuisement émotionnel fort (tercile supérieur : 27-54)						
contre terciles inférieur (0-14) et intermédiaire (15-26)						
Secteur public	réf.		réf.		réf.	
Secteur privé	- 0,68***	[- 1,01 ; - 0,35]	- 0,63**	[-1,03 ; -0,23]	- 0,51*	[- 0,94 ; - 0,09]
Dépersonnalisation forte (tercile supérieur : 5-30)						
contre terciles inférieur (0-1) et intermédiaire (2-4)						
Secteur public	réf.		réf.		réf.	
Secteur privé	- 0,26	[- 0,56 ; 0,05]	- 0,11	[-0,44 ; 0,22]	0,08	[- 0,30 ; 0,47]
Accomplissement personnel faible (tercile inférieur : 0-29)						
contre terciles intermédiaire (30-37) et supérieur (38-48)						
Secteur public	réf.		réf.		réf.	
Secteur privé	- 0,17	[- 0,45 ; 0,11]	- 0,06	[-0,36 ; 0,25]	- 0,17	[- 0,53 ; 0,18]

Seuil de significativité : *** < 0,001 ; ** < 0,01 ; * < 0,05.

Lecture : à sexe et âge comparables, les enseignants du privé ont une probabilité plus faible que leurs homologues du public de trouver de plus en plus difficile l'exercice du métier. En effet, dans M1, le coefficient estimé associé au secteur privé est négatif [- 0,50] et significativement différent de zéro [p < 0,01]. Cependant, la différence n'est plus significative [p > 0,05] si l'on ajuste également sur les variables professionnelles individuelles [coeff. dans M2 : - 0,31] et sur les caractéristiques de l'établissement d'enseignement [coeff. dans M3 : - 0,17].

Champ : enseignants du secondaire, France métropolitaine + DOM.

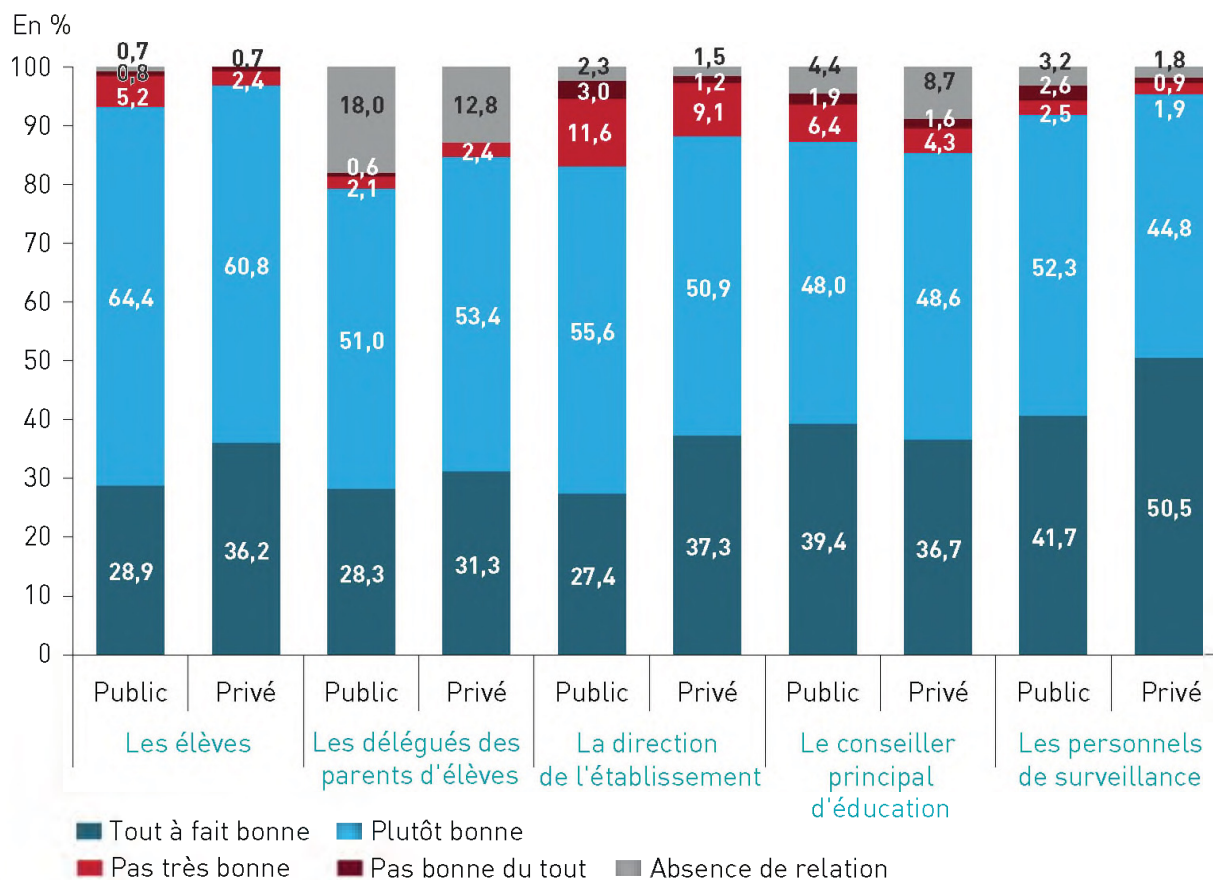
Source : enquête « Qualité de vie des enseignants », Fondation MGEN/MENESR-DEPP.

en compte (- 0,51 dans M3), tout en restant significative. En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », les deux autres dimensions du *burnout* – dépersonnalisation élevée et accomplissement au travail faible – ne sont pas significativement associées au secteur d'enseignement.

Dimensions connexes du bien-être au travail : pas de différences de qualité de vie, mais des interactions professionnelles plus satisfaisantes dans le privé

Afin d'explorer le contexte sous-jacent aux différences résiduelles de satisfaction professionnelle entre enseignants du privé et du public, deux dimensions connexes du bien-être au travail ont été investiguées : la qualité de vie globale et l'appréciation des relations avec les différents acteurs de la communauté éducative. Les enseignants du privé et du public rapportent un niveau de qualité de vie similaire, que ce soit globalement ou dimension par dimension (santé physique, santé psychologique, environnement, relations sociales – données non présentées dans les tableaux et figures). Pour autant, sur leur lieu de travail, les enseignants du privé

Figure 3 Appréciation des relations avec les acteurs de la communauté éducative selon le secteur d'enseignement ¹



1. Pas de différence significative entre secteur au sens $p > 0,15$ pour les autres types d'acteurs considérés : les délégués des élèves, les parents d'élèves rencontrés individuellement, les collègues, l'inspection académique, les inspecteurs et les personnels administratifs, ouvriers, de services.

Lecture : 28,9 % des enseignants du secteur public (respectivement 36,2 % du secteur privé) déclarent avoir des relations tout à fait bonnes avec les élèves.

Champ : enseignants du secondaire, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête « Qualité de vie des enseignants », Fondation MGEN/MENESR-DEPP.

apparaissent un peu plus satisfaits de leurs interactions sociales, comparés au public (les distributions différentes entre secteurs d'enseignement, au sens $p < 0,15$ sont représentées figure 3) : sur les onze types d'acteurs considérés, quatre obtiennent une appréciation plus positive de la part des enseignants du privé : les élèves, les délégués des parents d'élèves, la direction de l'établissement et les personnels de surveillance. Vis-à-vis des conseillers principaux d'éducation, la proportion d'enseignants qualifiant leurs interactions de « tout à fait bonnes » est un peu plus grande parmi les enseignants du public (39 % contre 37 %), cette différence devant cependant être interprétée avec prudence étant donné le pourcentage deux fois plus important de réponse « absence de relation » de la part des enseignants du privé (9 %).

DISCUSSION

Dans l'enquête « Qualité de vie des enseignants » (Fondation MGEN/MENESR-DEPP), à caractéristiques sociodémographiques et professionnelles comparables, un professeur du secondaire privé se déclare plus souvent satisfait de son bilan professionnel d'enseignant et présente moins de risques de souffrir d'épuisement émotionnel que son homologue du public. Concernant l'appréciation de l'évolution du métier, la qualité de la relation à l'élève (risque de dépersonnalisation) et le degré d'accomplissement personnel au travail, les différences en faveur du privé sont plus nuancées.

La plus grande satisfaction professionnelle des enseignants du privé interpelle, car paradoxalement, ces enseignants bénéficient d'un statut un peu moins favorable ↘ **Annexe 2** p. 217. Une piste pour comprendre ce résultat est peut-être à chercher dans un meilleur climat relationnel au sein des établissements privés. En effet, les enseignants du privé jugent plus positivement que ceux du public leurs relations avec les élèves, les délégués des parents d'élèves, la direction de l'établissement et les personnels de surveillance. Or, les rapports humains jouent un rôle important dans le ressenti individuel. D'ailleurs, indépendamment du secteur d'enseignement, nos analyses montrent un lien étroit entre soutien social au travail (mesuré par le score de Karasek) et satisfaction professionnelle. Au regard de ces résultats, il apparaît que les actions visant à améliorer le collectif de travail sont un levier important de promotion du bien-être professionnel des enseignants.

Un autre élément pouvant intervenir dans les écarts de bien-être observés entre secteurs d'enseignement serait que les enseignants du privé, par un processus de sélection (y compris d'autosélection), auraient des motivations et des profils de personnalité différents par rapport aux enseignants du public, ce qui expliquerait, au moins en partie, un avis plus positif de leur part. Cependant, l'hypothèse d'une propension à l'optimisme plus élevée chez les enseignants du privé est fragilisée par l'absence d'écart significatif en matière d'autres indicateurs de bien-être, notamment ceux relatifs à la qualité de vie globale (Whoqol-bref). En revanche, il transparait bel et bien dans les données de l'enquête QVE que le profil de motivations des enseignants du privé diffère de celui de leurs homologues du public (données non présentées dans les tableaux et figures) : d'une part, les enseignants du privé ont plus souvent exercé un autre métier avant d'être enseignants ; d'autre part, et en cohérence avec leur plus grande satisfaction professionnelle, ils rapportent moins souvent un désir de changement que les enseignants exerçant dans le public.

Dans la mesure où 97 % des établissements privés sont confessionnels [« Les chiffres clefs de l'enseignement catholique », 2012], il est possible que des valeurs morales et/ou religieuses jouent un rôle dans les différences de satisfaction professionnelle et de soutien émotionnel, *via* notamment le mode de management et l'ambiance globale de travail. Cependant, il n'a pas été possible d'approfondir cette hypothèse du fait de l'indisponibilité dans l'enquête QVE d'information sur le caractère confessionnel de l'établissement.

Indépendamment du secteur d'enseignement, la satisfaction professionnelle apparaît significativement associée à l'état des locaux. En effet, les enseignants des établissements en très bon état (neuf ou presque) sont plus satisfaits que les autres, suggérant la rénovation des locaux comme voie de promotion du bien-être au travail dans le secondaire. Les autres facteurs étroitement associés à l'insatisfaction professionnelle des enseignants sont l'exposition directe à la violence au travail, un niveau élevé de demande psychologique et un niveau faible de latitude

décisionnelle. Ces résultats mettent en évidence le rôle central des risques psychosociaux sur le bien-être des personnels enseignants, ils devront être approfondis dans des études longitudinales spécifiques au monde de l'éducation.

La force de la présente étude réside principalement en son caractère représentatif. En effet, le tirage stratifié de l'échantillon des enseignants couplé au redressement par pondération permet d'obtenir des chiffres extrapolables à l'ensemble de la population enseignante française. L'utilisation d'outils épidémiologiques pour évaluer les divers facteurs d'intérêt conforte la fiabilité des résultats obtenus. Pour autant, le caractère transversal de l'enquête empêche toute interprétation des liens statistiques observés en termes de causalité, invitant à une extrapolation prudente des résultats. Notamment, et même après ajustement large et circonstancié, l'éventualité d'un biais de confusion résiduel ne peut être exclue. Une autre limite de l'analyse de la satisfaction professionnelle est que cette dernière, résultante de plusieurs années d'exercice du métier, est mise en regard de la situation professionnelle de l'année scolaire *en cours*, photo pouvant ne refléter qu'imparfaitement l'ensemble des situations vécues sur la carrière. Néanmoins, et du fait de la rigidité du statut, le secteur d'enseignement est très stable au cours de la carrière. Enfin, l'ancienneté n'a pas fait l'objet de développement particulier dans cette analyse centrée sur les différences de bien-être professionnel entre public et privé. S'il est probable que l'ancienneté influence le ressenti professionnel individuel, en particulier la perception de l'évolution du métier, des analyses de sensibilité ont montré que la prise en compte de l'ancienneté ne modifiait pas les résultats portant sur les écarts entre secteurs.

En résumé, nos analyses montrent un ressenti professionnel plus positif dans le secondaire privé, avec un taux de satisfaction professionnelle plus élevé et des indicateurs meilleurs de santé émotionnelle et de climat relationnel. En pointant les autres facteurs associés à la satisfaction professionnelle indépendamment du secteur (état des locaux, violence, risques psychosociaux au travail), cet état des lieux du ressenti professionnel des professeurs du secondaire suggère des pistes très générales de promotion du bien-être au travail dans ces établissements.

Remerciements : les auteurs remercient Fabien Gilbert et Pascale Lapie-Legouis pour leur investissement dans la mise en œuvre de l'enquête « Qualité de vie des enseignants » ainsi que pour leur relecture avisée du présent manuscrit.

↳ Annexe 1

L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ EN FRANCE (PREMIER ET SECOND DEGRÉS)

Selon les rapports juridiques et financiers qu'il entretient avec l'État, un établissement d'enseignement privé peut être « sous contrat d'association », « sous contrat simple » ou « hors contrat » (loi Debré du 31 décembre 1959). Quel que soit son type, un établissement privé reste soumis au contrôle de l'État. Ces obligations sont d'autant plus importantes qu'un contrat le lie. Ainsi, concernant les contenus pédagogiques, un établissement privé sous contrat dispense les enseignements conformément aux règles et aux programmes de l'enseignement public, alors qu'un établissement privé hors contrat est libre du contenu pédagogique dans la limite du respect de l'obligation scolaire et de l'instruction obligatoire.

Dans cet article, nous nous intéressons exclusivement au privé sous contrat d'association, de loin le plus courant, avec près de 98 % des établissements privés relevant de ce type, dans les premier et second degrés d'enseignement.

L'établissement d'un contrat d'association implique que la structure d'enseignement privé existe depuis au moins cinq ans et réponde à un « besoin scolaire reconnu ». La structure privée sous contrat prépare ses élèves aux examens officiels en vue d'obtenir les diplômes délivrés par l'État, ce dernier conservant le monopole des grades et titres universitaires. En contrepartie, l'État rémunère les personnels enseignants et assume les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat d'association *via* un forfait par élève versé par les collectivités territoriales (communes pour les écoles primaires, départements pour les collèges et régions pour les lycées). Les éventuelles activités confessionnelles ou non-inscrites dans les programmes officiels ne sont pas subventionnées. Pour compléter son financement (poste immobilier, bâtiments et personnels d'entretien), l'établissement privé demande une contribution aux familles. Le tarif, parfois modulé en fonction des ressources familiales et du nombre d'enfants scolarisés, est très variable d'un établissement à l'autre (niveau d'enseignement, localisation), allant de 150 € à plus de 1 000 € par an².

La structure d'enseignement privé n'est pas assujettie à la carte scolaire. Ainsi, des élèves issus de familles résidant dans différentes collectivités territoriales peuvent se retrouver au sein d'un même établissement scolaire privé.

². Source : FNOGEC [Fédération nationale des organismes de gestion des établissements de l'enseignement catholique], www.fnogec.org/gestion-et-financements/Gestion-comptable-et-financiere/orientations-comptables/participation-des-familles

↳ Annexe 2

STATUTS DES ENSEIGNANTS SELON LE SECTEUR

Les enseignants, qu'ils exercent dans le public ou le privé sous contrat, sont rémunérés par l'État selon un principe de parité de gestion (article L. 914-1 du code de l'éducation). Les grandes distinctions statutaires par corps (professeur des écoles, certifié, agrégé, etc.) et les conditions d'exercice différenciées qui y sont attachées (en matière de recrutement, d'affectation, d'obligations de service et de rémunération) sont similaires dans l'enseignement privé sous contrat et dans l'enseignement public. Notamment, à ancienneté et à niveau de diplôme équivalents, les traitements bruts d'un enseignant du public et d'un enseignant du privé seront égaux, car relevant de la même grille indiciaire.

Les enseignants ont cependant des statuts différents selon le secteur. En théorie, dans le public, les enseignants sont fonctionnaires, alors que dans le privé sous contrat d'association, ils sont titulaires d'un contrat de droit public (« maîtres contractuels »). En pratique cependant, un certain nombre d'enseignants du privé comme du public sont « non titulaires » – environ 8 % dans le secondaire public, trois fois plus dans le secondaire privé [HILARY et LOUVET, 2014]. En effet, l'État peut employer des enseignants vacataires pour un service annuel inférieur à 200 heures, ou des contractuels, par exemple pour un remplacement. Par ailleurs, l'État peut affecter un enseignant fonctionnaire dans l'enseignement privé sous contrat d'association (sous réserve de son accord et de celui du chef d'établissement privé). La spécificité statutaire des enseignants selon le secteur a des conséquences financières. Notamment, les retraites des enseignants du privé dépendent du régime général et de caisses de retraites complémentaires.

Tous les enseignants titulaires ont réussi un des concours de l'enseignement scolaire³, garantissant une qualification identique entre les secteurs. Une fois diplômés, les enseignants du public sont affectés, en fonction des vœux et de l'expérience, dans un établissement scolaire au niveau académique (premier degré) ou national (second degré). Le système de recrutement des enseignants du privé sous contrat est plus complexe et dépend du réseau auquel l'établissement est rattaché. En général, l'avis du chef d'établissement a plus de poids. Pour l'enseignement privé catholique (97 % du privé sous contrat ; source : FNOGEC), l'enseignant doit avoir obtenu le pré-accord du diocèse ; le mouvement pour l'obtention des postes se fait ensuite selon un ordre de priorité prenant en compte les pertes d'heures, les mutations, etc.

3. Les épreuves de sélection des professeurs pour l'enseignement privé sous contrat et l'enseignement public peuvent être les mêmes ou non. Dans tous les cas, le candidat doit opter pour un secteur ou l'autre dès l'inscription aux concours. Par exemple, le concours pour devenir professeur des écoles est le CRPE aussi bien pour le public que pour le privé ; en revanche, celui pour devenir certifié est le Capes/Capeps dans le public et le Cafep dans le privé sous contrat.

↳ Annexe 3

COMPLÉMENTS SUR CERTAINES VARIABLES UTILISÉES DANS L'ANALYSE COMPARATIVE PUBLIC ET PRIVÉ

Support socioéconomique (questionnaire d'Oslo)

Le questionnaire d'Oslo (*Oslo 3-items social support scale*) comporte trois questions de type échelle de Likert : nombre de personnes dans l'entourage proche sur lesquels la personne interrogée pense pouvoir compter en cas de sérieux problèmes personnels ; qualité de l'attention portée par l'entourage ; facilité à trouver de l'aide matérielle en cas de besoin. Les trois échelles sont sommées pour obtenir un score standardisé (compris entre 3 et 14) permettant d'appréhender le support socioéconomique dont bénéficie l'individu au quotidien [MELTZER, 2005] : score < 9 = support faible ; score de 9 à 11 = support modéré ; score > 11 = support fort.

Zone géographique d'implantation (Insee)

Afin de caractériser l'environnement urbain de l'établissement d'enseignement, il a été fait appel à une variable en quatre catégories (commune rurale ; ville isolée ; ville centre d'une agglomération ; ville de banlieue) construite à partir de la notion d'« unité urbaine » définie par l'Insee⁴. Cette notion repose sur la continuité du bâti et le nombre d'habitants de la commune où est implanté l'établissement. On appelle « unité urbaine » une commune ou un ensemble de communes présentant une zone de bâti continu (pas de coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions) et qui compte au moins 2 000 habitants. Lorsqu'une unité urbaine est constituée d'une seule commune, on la désigne sous le terme de « ville isolée » ; de plusieurs communes, on la désigne sous le terme d'agglomération multicommunale. Les communes qui la composent sont soit « ville-centre », soit « banlieue ». Si une commune représente plus de 50 % de la population de l'agglomération multicommunale, elle est seule « ville-centre ». Sinon, toutes les communes qui ont une population supérieure à 50 % de celle de la commune la plus peuplée, ainsi que cette dernière, sont « villes-centres ». Les communes urbaines qui ne sont pas « villes-centres » constituent la « banlieue » de l'agglomération multicommunale.

Sont considérées comme « rurales » les communes qui ne rentrent pas dans la constitution d'une unité urbaine : les communes sans zone de bâti continu de 2 000 habitants, et celles dont moins de la moitié de la population municipale est dans une zone de bâti continu.

Risque psychosocial au travail (questionnaire de Karasek)

Les 26 items (de type échelle de Likert) du *Job Content Questionnaire* (JCQ) ou « questionnaire de Karasek » permettent d'évaluer les risques psychosociaux au travail selon le modèle demande/contrôle de Karasek [KARASEK, 1979]. Il mesure : 1. la latitude décisionnelle : marge de manœuvre que le salarié perçoit et qui lui permet d'intervenir dans les décisions liées à son travail, possibilités d'utiliser et de développer ses compétences ; 2. la demande psychologique : quantité de travail, intensité, complexité, rythme, organisation et prévisibilité ; 3. le soutien social au travail : aide professionnelle et émotionnelle de la part des collègues ou des supérieurs hiérarchiques.

4. www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/unite-urbaine.htm

Violence psychologique au travail (Leymann inventory of psychological terror)

L'exposition à la violence psychologique au travail a été appréhendée grâce à une question issue du *Leymann inventory of psychological terror* (LIPT) [NIEDHAMMER, DAVID, DEGIOANNI, 2006]. Selon Leymann, la violence psychologique au travail se définit par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personne(s) de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou encore à l'exclure ou à l'isoler pendant une longue période de temps.

Nombre d'élèves moyen par classe

Le questionnaire d'enquête incluait un tableau dans lequel l'enseignant était invité à décrire chacune de ses classes : niveau précis, matière enseignée, nombre d'élèves, etc. Dans la mesure où un enseignant du secondaire a en général plusieurs classes, ils renseignaient plusieurs lignes (médiane du nombre de classes enseignées pour un même professeur : 6 au collège, 4 en LEGT, 4 en LP). A été calculé, pour chaque enseignant, le nombre moyen d'élèves sur l'ensemble de ses classes. Si ce chiffre est un indicateur individuel des conditions d'exercice du métier d'enseignant, il doit être manipulé avec prudence étant donné la variabilité de la taille des classes enseignées par un même enseignant, particulièrement dans le secondaire.

Qualité de vie (Whoqol-Bref)

L'auto-questionnaire Whoqol-bref (*World Health Organisation Quality of Life*), version abrégée en 26 items (de type échelle de Likert) du Whoqol-100, permet d'évaluer la qualité de vie globale en explorant plus particulièrement quatre grandes dimensions [BAUMANN, ERPELDING *et alii*, 2010] : 1. la santé physique : énergie, douleur, fatigue, dépendance, capacité de travail, etc. ; 2. la santé psychologique : sentiments négatifs et positifs, estime de soi, mémoire et concentration, etc. ; 3. les relations sociales : relations personnelles, support social, etc. ; 4. l'environnement : ressources financières, sécurité, habitat, transport, etc.

↳ BIBLIOGRAPHIE

- BAUMANN C., ERPELDING M.L., REGAT S., COLLIN J.-F., BRIANÇON S., 2010, "The Whoqol-bref questionnaire: French adult population norms for the physical health, psychological health and social relationship dimensions", *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, vol. 58, n° 1, p. 33-39.
- CAILLE J.-P., 2004, « Public ou privé ? Modes de fréquentation et impact sur la réussite dans l'enseignement secondaire », *Éducation & formations*, n° 69, MENESR-DEP, p. 49-62.
- FOTINOS G., 2008, *Lycées et collèges : le moral des personnels de direction – Constat, évolution, propositions*, Paris, MGEN.
- FOTINOS G., HORENSTEIN J. M., 2011, « La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges. Le burnout des enseignants » : www.cafepedagogique.net/lexpresso/Documents/docsjoints/Enquete_vieautravail_09-11.pdf
- HILARY S., LOUVET A., 2014, « Enseignants de collège et lycée publics en 2013 : panorama d'un métier exercé par 380 000 personnes », *France, portrait social*, Insee, Paris p. 25-38.
- HORENSTEIN J., 2006, *La qualité de vie au travail des enseignants*, Paris, MGEN.
- KARASEK R., 1979, "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, n° 2, p. 286-308.
- LANGOUËT G., LÉGER A., 2000, « Le choix des familles – École publique ou école privée ? » : <http://alain-leger.lescigales.org/textes/FAB97.pdf>
- « Les chiffres clefs de l'enseignement catholique », 2012, *Enseignement catholique actualités*, n° 347, février-mars, p. 31.
- MASLACH C., JACKSON S. E., LEITER M. P., 1996, *Maslach Burnout Inventory Manual*, Palo Alto, Consulting Psychologist Press.
- MELTZER H., 2005, "Development of a common instrument for mental health", in Nosikov A., GUDEX C., EUROHIS, *Developing common instruments for health surveys*, IOS Press, p. 35-60.
- MENESR-DEPP, 2013, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, Paris.
- MENESR-DEP, 2004, « Public-privé, quelles différences ? », *Éducation & formations*, n° 69, MENESR-DEP.
- MENESR, 2012, « Les établissements d'enseignement privé », consulté le 7 oct 2014 : www.education.gouv.fr/cid251/les-etablissements-d-enseignement-prive.html
- NAUZE-FICHET E., 2004, « Que sait-on des différences entre public et privé ? », *Éducation & formations*, n° 69, MENESR-DEP, p. 15-22.
- NIEDHAMMER I., DAVID S., DEGIOANNI S., 2006, « La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le *Leymann Inventory of Psychological Terror* (LIPT) », *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, vol. 54, n° 3, p. 245-262.
- VERCAMBRE M.-N., BROSSELIN P., GILBERT F., NERRIÈRE E., KOVÉSS-MASFÉTY V., 2009, "Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers", *BMC Public Health*, vol. 9, n° 1, p. 333.