



**HAL**  
open science

## Les leviers du bien-être au travail des enseignants du second degré

Nagui Bechichi, Laurent Blouet

► **To cite this version:**

Nagui Bechichi, Laurent Blouet. Les leviers du bien-être au travail des enseignants du second degré. 2023, pp. 1-4. 10.48464/ni-23-42 . halshs-04236786

**HAL Id: halshs-04236786**

**<https://shs.hal.science/halshs-04236786v1>**

Submitted on 11 Oct 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0  
International License

# NOTE D'INFORMATION

n° 23.42 – Octobre 2023

## Les leviers du bien-être au travail des enseignants du second degré

### Les enseignements du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale

Ministère de l'Éducation nationale  
et de la Jeunesse  
 Directrice de la publication : Magda Tomasini  
 Auteurs : Nagui Bechichi, Laurent Blouet, DEPP-B4  
 Édition : Bernard Javet  
 Maquettiste : Frédéric Voiret  
 e-ISSN 2431-7632

► Pour étudier les leviers du bien-être au travail des enseignants du second degré, quatorze indices de bien-être ont été construits à partir des questions de la première édition du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale et des travaux conduits par la recherche en sciences sociales. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le sens donné au travail, le respect et la confiance sont les indices les plus associés à la satisfaction professionnelle des enseignants du second degré. L'analyse des indices de respect et de confiance met en évidence le rôle important de la qualité de la relation avec la hiérarchie. Il apparaît enfin que le poids et l'influence de ces facteurs ne sont pas les mêmes pour tous les enseignants. L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle constitue un levier du bien-être au travail particulièrement fort chez les enseignants les moins satisfaits, tandis que la formation professionnelle contribuerait seulement à améliorer la satisfaction professionnelle des enseignants les plus satisfaits.

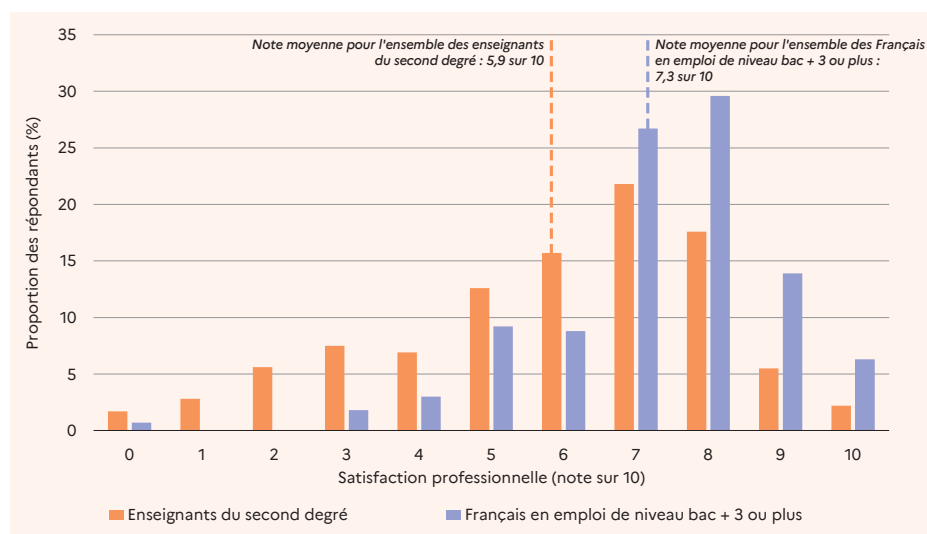
► En 2022, 62 000 personnels de l'éducation nationale ont répondu à la première édition du Baromètre du bien-être au travail (voir « Pour en savoir plus » - Méthodologie). Parmi eux, 24 000 sont des enseignants du second degré, exerçant dans 5 000 établissements de l'enseignement public et privé sous contrat. Ils constituent le champ d'analyse de cette étude.

Lorsqu'on leur pose la question suivante : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ? », les enseignants du second degré y répondent par une note moyenne de 5,9 sur 10. Ce niveau de satisfaction, très proche de celui observé pour l'ensemble des personnels de l'éducation nationale (6,0) et pour les enseignants du premier degré (6,1),

est sensiblement inférieur à la moyenne de celui de l'ensemble des Français en emploi de niveau bac + 3 ou plus (7,3) [Radé, 2022]. Ils sont notamment plus nombreux que ces derniers à rapporter des niveaux de satisfaction très faibles, caractérisés par des notes comprises entre 0 et 3 ↘ figure 1.

### Quatorze indices synthétiques

#### 1 Distribution du niveau de satisfaction professionnelle des enseignants du second degré comparée à celle de l'ensemble des Français en emploi de niveau bac + 3 ou plus



**Lecture** : 21,8 % des enseignants du second degré donnent une note de 7 sur 10 lorsqu'ils évaluent leur niveau de satisfaction professionnelle, cette proportion étant supérieure pour l'ensemble des Français en emploi de niveau bac + 3 ou plus (26,7 %).  
**Champ** : France, enseignants du second degré.  
**Source** : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2022. Insee, Cepremap, plate-forme « Bien-être » de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, mars 2022.

Les analyses présentées dans cette Note s'appuient sur les leviers du bien-être au travail identifiés par la recherche en sciences sociales comme étant des facteurs explicatifs de la satisfaction professionnelle. Ceux-ci sont principalement d'ordre organisationnel : il s'agit en l'occurrence de l'autonomie, de la nature et de la qualité des interactions sociales professionnelles, des perspectives de progression et d'évolution, de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, du sens donné au travail (Senik, 2020). En plus de ces facteurs organisationnels, d'autres, plus conventionnels, mais considérés comme influant sur le bien-être au travail, tels que la rémunération par exemple ou les conditions matérielles de travail, ont été mobilisés pour l'analyse. La compréhension du lien entre ces différents facteurs et la satisfaction professionnelle des enseignants est essentielle au repérage des leviers d'amélioration. À cette fin, quatorze indices synthétiques ont été construits (voir « Pour en savoir

plus » - Définitions). Élaborés à partir d'un ou plusieurs items de l'enquête Baromètre et à l'aide d'analyses en composantes principales (voir « Pour en savoir plus » - Méthodologie), ils permettent de mesurer directement le facteur auquel ils sont associés, ou de décomposer les différentes dimensions d'un même facteur (c'est le cas des indices de respect,

de soutien social ou de confiance pour le facteur « interactions sociales », par exemple). Afin de simplifier leur interprétation et leur comparaison, le niveau moyen de ces indices pour l'ensemble des enseignants du second degré est fixé à zéro, et la valeur de chaque indice est représentée en proportion de son écart-type (en pourcentage).

## 2 Moyenne des indices de bien-être au travail, selon l'ancienneté au sein de l'éducation nationale

		Ancienneté au sein de l'éducation nationale			
		1 an (2 % des répondants)	[2 ans ; 5 ans] (10 % des répondants)	[6 ans ; 15 ans] (27 % des répondants)	Plus de 15 ans (61 % des répondants)
Indices du bien-être au travail	Sens donné au travail	+ 79	+ 40	- 2	- 9
	Soutien social	+ 55	+ 24	+ 6	- 8
	Culture professionnelle partagée	+ 50	+ 22	0	- 6
	Autonomie	+ 34	+ 18	+ 3	- 5
	Respect	+ 33	+ 8	0	- 3
	Formation et accompagnement	- 11	- 12	- 5	+ 5
	Soutien organisationnel	+ 33	+ 10	- 1	- 2
	Rémunération	+ 21	+ 11	- 7	+ 1
	Environnement matériel de travail	+ 22	+ 1	- 7	+ 2
	Confiance	+ 15	0	- 3	+ 1
	Perspectives de progression	+ 4	- 10	- 15	+ 8
	Collaboration	+ 2	+ 4	+ 1	- 1
	Sentiment de sécurité	+ 1	- 5	- 1	+ 1
	Équilibre entre vie privée et vie professionnelle	+ 5	+ 2	- 6	+ 2

**Lecture :** l'indice d'autonomie vaut en moyenne + 34 pour les enseignants du second degré dont l'ancienneté au sein de l'éducation nationale est d'un an, et - 5 pour ceux dont l'ancienneté est supérieure à quinze ans. Par construction, la valeur moyenne de chaque indice pour l'ensemble des enseignants du second degré est fixée à zéro.

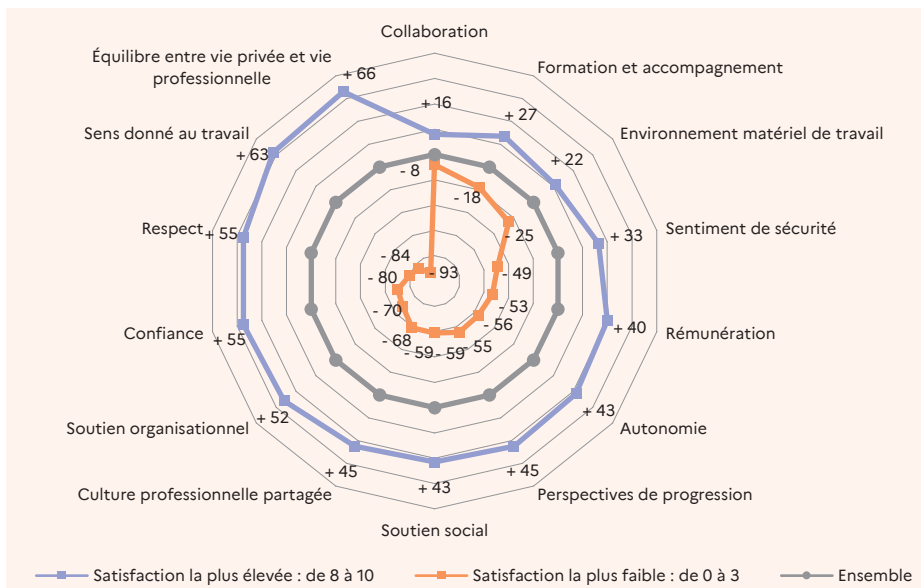
**Note :** pour chaque indice, les valeurs sont présentées en proportion (en %) d'un écart-type.

**Champ :** France, enseignants du second degré.

**Source :** DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2022.

Ref. : Note d'Information, n° 23.42. DEPP

## 3 Moyenne des indices de bien-être au travail, selon le niveau de satisfaction professionnelle



**Lecture :** l'indice de sens donné au travail est en moyenne de + 63 pour les enseignants du second degré rapportant une satisfaction professionnelle élevée (entre 8 et 10 sur 10), et de - 84 pour les enseignants du second degré rapportant une satisfaction professionnelle faible (entre 0 et 3 sur 10). Par construction, la valeur moyenne de chaque indice pour l'ensemble des enseignants du second degré est fixée à zéro.

**Note :** pour chaque indice, les valeurs sont présentées en proportion (en %) d'un écart-type.

**Champ :** France, enseignants du second degré.

**Source :** DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2022.

Ref. : Note d'Information, n° 23.42. DEPP

## Une dégradation des indices de bien-être avec l'ancienneté

L'étude des valeurs moyennes des indices construits confirme les premières analyses de l'enquête Baromètre qui avaient mis en avant une dégradation de la satisfaction professionnelle des enseignants au fur et à mesure que l'ancienneté augmente (Radé, 2023) ; les indices sont en effet souvent supérieurs chez les enseignants du second degré récemment entrés à l'éducation nationale (voir figure 2).

L'écart est particulièrement conséquent pour les indices de sens donné au travail et de soutien social (soutien des pairs, de la hiérarchie) : les enseignants avec un an d'ancienneté ont en moyenne un indice de sens donné au travail égal à + 79 (pourcentage d'un écart-type) et un indice de soutien social égal à + 55, ces valeurs représentant le double de celles observées chez les enseignants exerçant depuis deux à cinq ans (+ 40 et + 24). Les enseignants exerçant depuis plus de quinze ans ont, quant à eux, des indices de sens donné au travail et de soutien social inférieurs à la moyenne de ceux de l'ensemble des enseignants du second degré (- 9 et - 8). Les valeurs moyennes des indices du bien-être au travail peuvent également différer selon d'autres caractéristiques (voir « Pour en savoir plus » - figure A). Par exemple, les femmes et les hommes présentent des différences notables, huit indices étant en moyenne plus élevés chez les femmes comme les indices de rémunération, de soutien organisationnel et d'autonomie, les six autres étant en moyenne plus élevés chez les hommes comme les indices de formation et accompagnement, d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et de sentiment de sécurité.

## Les facteurs les plus associés à la satisfaction professionnelle

Comparer le niveau moyen des indices entre les enseignants rapportant le niveau le plus élevé de satisfaction professionnelle (note entre 8 et 10 sur 10 attribuée par 25 % des répondants) et ceux rapportant le niveau le plus faible (note entre 0 et 3 sur 10 attribuée par 18 % des répondants) permet d'appréhender les facteurs les plus associés à la satisfaction professionnelle (voir figure 3). On observe ainsi que c'est pour

1. Quand, pour un indice de bien-être au travail, on compare la moyenne de deux groupes, l'écart est généralement statistiquement significatif lorsqu'il est supérieur à 3 points. Par exemple, pour l'indice de sentiment de sécurité, lorsque l'on compare la catégorie des [6 ; 15 ans] (moyenne de - 1) à celle des plus de 15 ans (moyenne de + 1), l'écart (+ 2) n'est pas significatif.

les indices d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, de sens donné au travail, de respect et de confiance que l'écart de niveau entre les enseignants les plus satisfaits et les enseignants les moins satisfaits est le plus important. Par exemple, l'indice de sens donné au travail vaut en moyenne + 63 chez les enseignants les plus satisfaits de leur travail, et - 84 chez les enseignants les moins satisfaits. Cette comparaison confirme l'importance de certains facteurs déjà identifiés dans la littérature tels que le soutien ou l'autonomie (Longhi et al., 2020). À l'inverse, les indices de collaboration, de besoin de formation professionnelle ou d'environnement de travail ont une valeur moyenne assez proche, quel que soit le degré de satisfaction professionnelle des enseignants (l'indice de collaboration vaut en moyenne + 16 pour les enseignants les plus satisfaits, et - 8 pour les moins satisfaits). Ainsi, pour ces facteurs, le lien avec la satisfaction professionnelle des enseignants semble moins net.

### L'importance de la qualité des rapports hiérarchiques dans la satisfaction professionnelle des enseignants

L'étude détaillée des réponses aux items du Baromètre constituant les indices de respect et de confiance met en évidence l'importance de la qualité des rapports hiérarchiques (voir « Pour en savoir plus » - figure B). Ainsi, 71 % des enseignants les plus satisfaits de leur travail se sentent tout à fait respectés par leur hiérarchie, cette proportion étant très nettement inférieure chez les enseignants les moins satisfaits (20 %). Les enseignants rapportant

la satisfaction professionnelle la plus forte ont nettement plus le sentiment d'avoir la confiance du chef d'établissement (note moyenne de 8,5 sur 10) que ceux qui rapportent la satisfaction professionnelle la plus faible (note de 5,7). Les relations entretenues avec les collègues, élèves et parents d'élèves se caractérisent par des niveaux élevés de respect et de confiance, qui diffèrent relativement peu selon le niveau de satisfaction professionnelle des enseignants.

### Des résultats confirmés par l'analyse économétrique

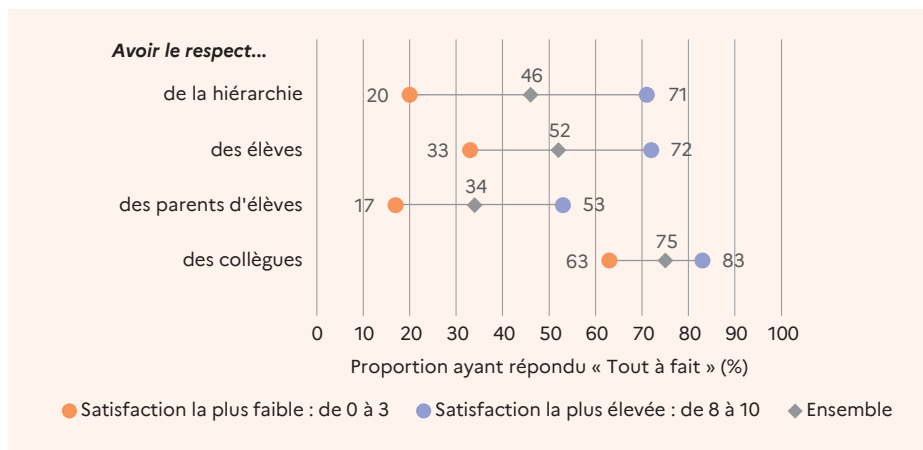
La corrélation positive observée entre les indices de bien-être et la satisfaction professionnelle des enseignants du second degré ne permet pas de démontrer l'influence causale des indices de bien-être. Par exemple, on note que les enseignants ayant le moins d'ancienneté dans le métier ont en moyenne un indice de sens donné au travail très supérieur à l'ensemble des enseignants et rapportent des niveaux de satisfaction professionnelle nettement plus élevés (voir figure 2). De ce fait, il n'est pas possible de savoir si le sens donné au travail contribue à améliorer la satisfaction professionnelle, ou si cette association positive est en réalité imputable à d'autres facteurs liés à l'ancienneté dans le métier (motivation, expérience, âge, etc.). Afin de contrôler l'influence de facteurs individuels comme l'ancienneté ou encore le sexe, et de facteurs liés aux caractéristiques de l'établissement scolaire sur la satisfaction professionnelle des enseignants, une analyse économétrique a été réalisée. Celle-ci confirme

la forte corrélation positive entre la satisfaction professionnelle et les indices d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, de sens donné au travail, de respect et de confiance (voir « Pour en savoir plus » - figure C). Les indices d'environnement de travail, de soutien et de besoin de formation professionnelle sont les moins fortement corrélés à la satisfaction professionnelle des enseignants, leurs effets restant toutefois statistiquement significatifs.

### Les leviers les plus influents chez les enseignants les moins satisfaits

Les effets des indices de bien-être n'ont pas la même importance selon les niveaux rapportés de satisfaction professionnelle, faibles ou élevés. Une analyse par régressions quantiles permet de mesurer plus en détail l'effet des indices de bien-être pour toutes les valeurs de la satisfaction professionnelle, en contrôlant d'éventuels effets de composition. Lorsque la courbe de l'effet de l'indice est décroissante, alors l'indice de bien-être a une influence plus importante sur les enseignants rapportant les niveaux de satisfaction les plus faibles. Lorsque la courbe est croissante, alors l'indice a une plus grande influence sur les enseignants rapportant les niveaux de satisfaction les plus élevés (voir « Pour en savoir plus » - figure D). L'analyse montre que l'influence positive des indices d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, de sens donné au travail, de respect et de rémunération est plus marquée pour les enseignants avec les niveaux de satisfaction professionnelle les plus faibles. Par exemple, l'effet estimé de l'indice d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sur la note sur 10 de satisfaction professionnelle décroît tout le long de la distribution des niveaux de satisfaction professionnelle, passant de + 1,96 pour le premier décile correspondant aux 10 % des enseignants les moins satisfaits, à + 0,93 pour le dernier décile correspondant aux 10 % des enseignants les plus satisfaits (voir figure 5). Ainsi, ces indices contribueraient davantage à améliorer la satisfaction professionnelle des enseignants rapportant les niveaux de satisfaction les plus bas. L'analyse met également en lumière l'influence croissante des indices de collaboration et de formation le long de la distribution de la satisfaction professionnelle, ce résultat nuancant les faibles effets moyens estimés pour ces indices (voir « Pour en savoir plus » - figure C). Par exemple, l'indice de formation n'a pas d'effet statistiquement significatif sur les quatre premiers déciles de la distribution de la satisfaction professionnelle, correspondant aux enseignants avec les niveaux de

#### 4 Comparaison des items constituant l'indice de respect, selon le degré de satisfaction professionnelle



**Lecture :** les enseignants du second degré rapportant un niveau élevé de satisfaction professionnelle (entre 8 et 10 sur 10) sont 71 % à avoir tout à fait le sentiment d'être respectés par leur hiérarchie. En comparaison, cette part est de 20 % chez les enseignants du second degré rapportant une satisfaction professionnelle faible (entre 0 et 3 sur 10), et de 46 % pour l'ensemble des enseignants du second degré.

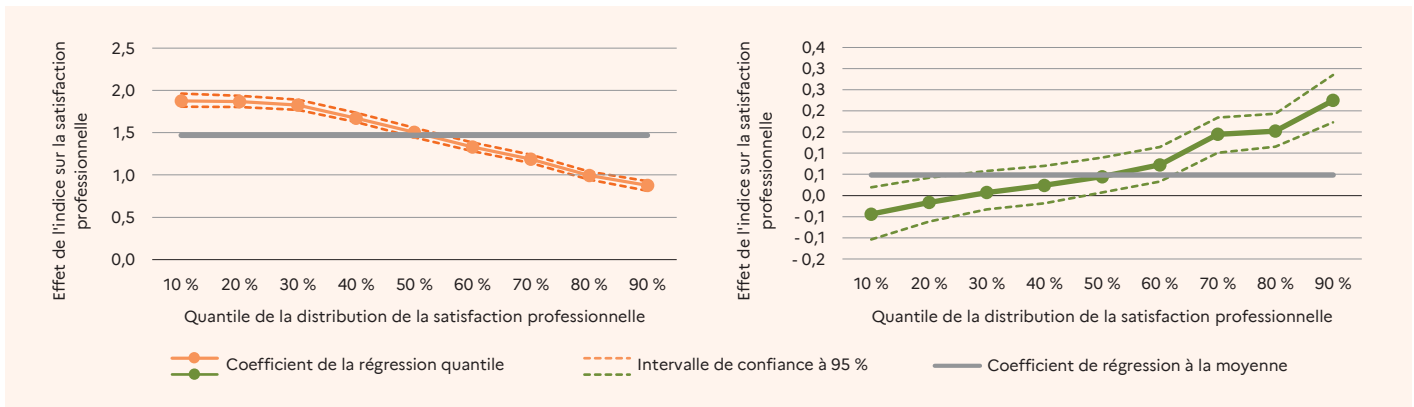
**Champ :** France, enseignants du second degré.

**Source :** DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2022.

Réf. : Note d'Information, n° 23.42. DEPP

## 5 Influence de l'indice d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et de l'indice de formation sur la distribution de la satisfaction professionnelle des enseignants

5a - Influence de l'indice d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle 5b - Influence de l'indice de formation et accompagnement



**Lecture :** à caractéristiques égales, l'augmentation de l'indice d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est associée à une hausse de 1,9 point du premier décile de la note sur 10 de satisfaction professionnelle et de 0,9 point du dernier décile de la note sur 10 de satisfaction professionnelle.

**Note :** les estimations ont été réalisées au moyen de régressions quantiles sur chaque décile de la distribution de la satisfaction professionnelle. Contrôles individuels : ancienneté, sexe, âge, type de contrat (titulaires, non-titulaires).

**Champ :** France, enseignants du second degré.

**Source :** DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2022.

Réf. : Note d'Information, n° 23.42. DEPP

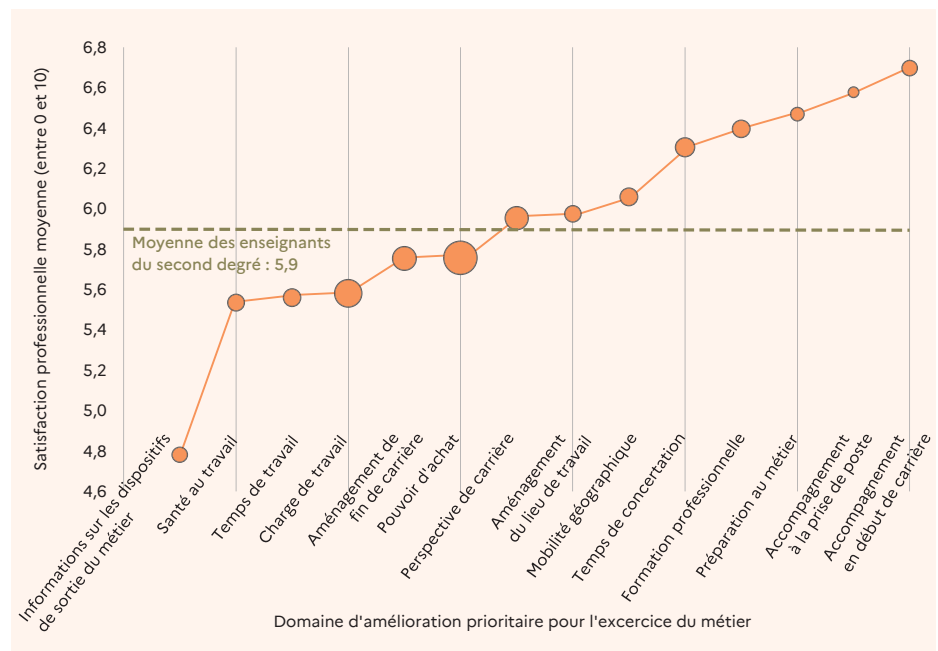
satisfaction les plus bas, mais un effet positif et statistiquement significatif sur les trois derniers déciles de la distribution, correspondant aux enseignants avec les niveaux de satisfaction les plus élevés

➤ **figure 5.** Enfin, l'influence de certains indices de bien-être comme la confiance ou le sentiment de sécurité est d'ampleur très stable tout au long de la distribution de la satisfaction professionnelle : ces leviers permettraient ainsi d'améliorer de façon uniforme le bien-être au travail de l'ensemble des enseignants du second degré.

### Des priorités différentes rapportées par les enseignants pour l'amélioration de leur bien-être au travail

Le Baromètre interroge les enseignants sur les trois domaines qu'ils voudraient voir améliorer en priorité pour l'exercice de leur métier. Le niveau moyen de satisfaction professionnelle des enseignants du second degré varie substantiellement selon le domaine d'amélioration qu'ils citent comme étant prioritaire ➤ **figure 6.** Les enseignants mentionnant les informations sur les dispositifs de sortie du métier, la santé au travail, le temps de travail et la charge de travail parmi les domaines d'amélioration prioritaires du métier ont en moyenne une satisfaction professionnelle inférieure à celle de l'ensemble des enseignants du second degré. À l'inverse, la satisfaction professionnelle moyenne des enseignants du second degré mentionnant, comme domaine d'amélioration prioritaire du métier, l'accompagnement en début de carrière ou à la prise de poste, la préparation au métier,

### 6 Satisfaction professionnelle moyenne selon le domaine d'amélioration prioritaire pour l'exercice du métier



**Lecture :** les enseignants du second degré ayant cité la charge de travail comme l'un des trois domaines d'amélioration prioritaires du métier ont en moyenne une satisfaction professionnelle de 5,6 sur 10, soit 0,3 point de moins que la moyenne des enseignants (5,9).

**Note :** la taille des bulles est proportionnelle au nombre de répondants ayant cité le domaine parmi les trois à améliorer en priorité pour l'exercice de leur métier.

**Champ :** France, enseignants du second degré.

**Source :** DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, 2022.

Réf. : Note d'Information, n° 23.42. DEPP

la formation professionnelle ou bien le temps de concertation est supérieure à celle de l'ensemble des enseignants du second degré. Si ces résultats s'expliquent en partie par des priorités d'amélioration qui diffèrent selon l'ancienneté des enseignants (Radé, 2023), ils suggèrent néanmoins, comme l'analyse par régression quantile, que les principaux potentiels leviers de la satisfaction professionnelle ne sont pas les mêmes pour tous les enseignants du second degré. ■

#### POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la Note d'Information 23.42, ses figures et données complémentaires sur [education.gouv.fr/etudes-et-statistiques](https://education.gouv.fr/etudes-et-statistiques)