

# Le bien-être du corps enseignant

## Résumé de recherche

Avril 2024

Ce résumé a été élaboré par Emily VanderKamp à partir d'un rapport rédigé par :

**Laura Taylor, Wanying Zhou, Leoni Boyle, Sabina Funk**  
et **Jan-Emmanuel De Neve**

Centre de recherche sur le bien-être, Université d'Oxford

Étude dirigée par Magdalena Balica pour le compte  
du service de recherche de l'IB



## Introduction

Cette revue de littérature fondamentale fournit une vue d'ensemble des travaux de recherche les plus récents sur le bien-être du corps enseignant et sur son importance pour les enseignantes et les enseignants, les élèves et la communauté scolaire.<sup>1</sup> À l'échelle mondiale, les enseignantes et enseignants connaissent un fort niveau de stress, de dépression, d'anxiété et d'épuisement professionnel. Ce faible niveau de bien-être a des conséquences négatives sur les établissements. Il est donc important que ces derniers, ainsi que les responsables politiques, visent à améliorer le bien-être du personnel enseignant.

Le rapport s'intéresse en priorité au bien-être subjectif, c'est-à-dire à la manière dont les personnes ressentent leur propre vécu. Cependant, la littérature à ce sujet étant rare, le rapport inclut également des recherches sur le bien-être du corps enseignant et, plus généralement, sur le bien-être des adultes au travail. Le présent rapport a pour but de permettre au Baccalauréat International, aux responsables politiques et aux chefs de file en matière d'éducation de mieux comprendre ce qu'est le bien-être des adultes, ce qui influe sur celui des enseignantes et enseignants, et quelles interventions fondées sur des preuves peuvent être utilisées pour améliorer le bien-être du corps enseignant.



## Définitions et cadre de la recherche

### Définition du bien-être du corps enseignant

Le **bien-être subjectif** est composé de trois éléments qui influencent la manière dont un individu évalue son propre niveau de bien-être : la satisfaction de vivre, l'affect et l'eudémonisme.<sup>2</sup> Les établissements scolaires peuvent élaborer leur propre définition du bien-être du corps enseignant, en fonction des spécificités de leur communauté.<sup>3</sup>

Par exemple, une définition du bien-être du corps enseignant spécifique à un établissement scolaire pourrait être la suivante :

**« Notre établissement scolaire favorise le bien-être de son personnel. Nous définissons le bien-être comme le fait pour les membres de notre personnel d'éprouver de la satisfaction dans leur vie au sein de l'établissement, d'y vivre des expériences positives, d'avoir des sentiments positifs envers l'établissement et de penser que leur action dans l'établissement donne un but et un sens à leur vie. »**

### Le cadre du bien-être du corps enseignant

La figure 1 ci-après présente les différents facteurs de bien-être du corps enseignant. Ces facteurs doivent être utilisés en premier lieu comme point de discussion entre les parties prenantes de l'établissement, car chaque établissement est un écosystème unique et certains aspects seront plus pertinents dans certains contextes que dans d'autres. Il est important de prendre en compte l'opinion des membres du personnel pour repérer les facteurs pertinents pour leur bien-être dans le contexte de leur établissement.

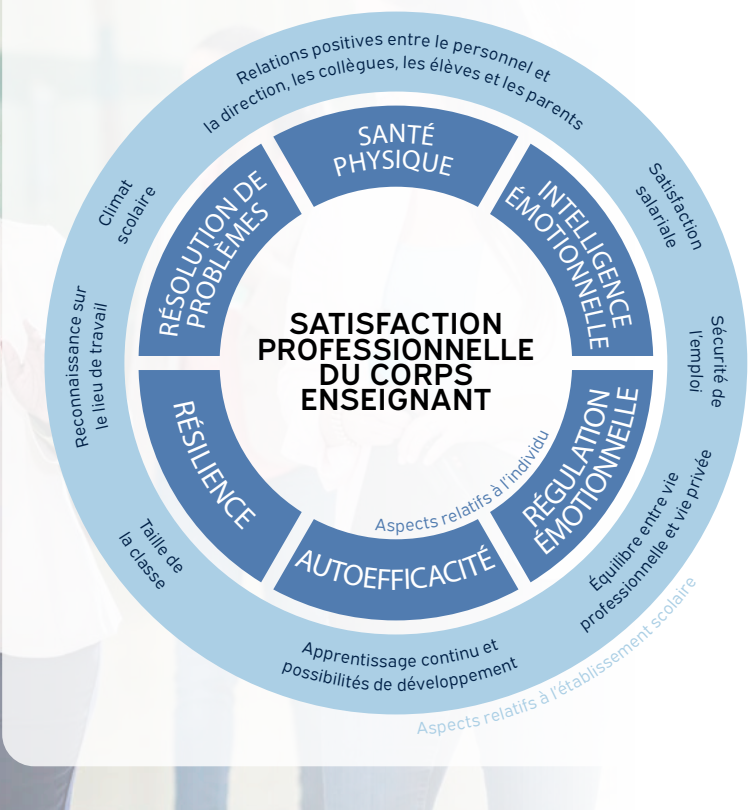
<sup>1</sup> Le présent rapport complète celui sur le bien-être des élèves, intitulé [Le bien-être scolaire pendant l'enfance et l'adolescence](#).

<sup>2</sup> La satisfaction de vivre exprime la satisfaction que les gens ont de leur vie au travers de leurs propres perceptions et expériences. L'affect se réfère aux sentiments, émotions et états d'une personne à un moment donné. L'eudémonisme décrit dans quelle mesure les individus considèrent que leur vie vaut la peine d'être vécue ou si elle a un but et un sens.

<sup>3</sup> Bien que le consensus sur cette définition du bien-être subjectif progresse, il faut rappeler que la recherche comporte un biais occidental, car elle est menée en majeure partie par des universitaires d'origine occidentale qui utilisent des exemples occidentaux. Cette définition devrait évoluer vers une perspective géographiquement plus étendue au fur et à mesure que la recherche progresse.



Figure 1 – Cadre du bien-être du corps enseignant (Oxford, 2024)



## Principales conclusions de la revue de littérature

1. La recherche montre que le **personnel enseignant fait état de niveaux de stress et d'épuisement au travail parmi les plus élevés**, par rapport à d'autres professions. La charge de travail est l'un des principaux facteurs conduisant les enseignantes et enseignants à quitter leur métier.
2. **Les aspects physiques, organisationnels et sociaux sur le lieu de travail jouent un rôle important** dans le bien-être du personnel. La recherche indique que les enseignantes et enseignants ayant un avis positif sur leur établissement souffrent moins d'épuisement professionnel, établissent des liens plus forts entre les parents et l'établissement et affichent des taux de déperdition des effectifs scolaires plus bas.
3. Selon la recherche, les **relations et le soutien sur le plan social** sont les principaux facteurs de bien-être et de satisfaction au travail.
4. De plus en plus de résultats de recherches indiquent que les **facteurs de bien-être liés au corps enseignant sont les principaux éléments influant sur l'apprentissage dans les établissements scolaires**. Il est important de noter que **le bien-être des enseignantes et enseignants joue un rôle significatif sur le bien-être et la réussite scolaire des élèves**.
5. **L'intelligence émotionnelle, la régulation émotionnelle, l'autoefficacité et la résilience** sont autant d'éléments associés à un bien-être accru du personnel enseignant. Les parties prenantes de l'établissement devraient envisager d'explorer ces facteurs avec le personnel de leur établissement, car ils peuvent constituer des moyens efficaces d'améliorer le bien-être du corps enseignant.
6. La **charge de travail** joue un rôle crucial dans le bien-être du corps enseignant et doit être considérée comme un facteur d'amélioration. Le manque de ressources pour satisfaire aux exigences du métier provoque l'épuisement des enseignantes et enseignants, augmente fortement leur niveau de stress et peut susciter des émotions négatives et entraîner une mauvaise santé.
7. Le **climat scolaire** est important pour le bien-être du personnel enseignant. Parmi les facteurs favorisant un bon climat scolaire, on peut citer la participation à la prise de décision dans l'établissement et l'autonomie au travail, de bonnes relations entre le corps enseignant et les élèves, le sentiment d'appartenance et d'affiliation à l'établissement, la propension de l'établissement au changement, à l'évolution et à l'innovation, et le fait d'avoir suffisamment de ressources pour mener à bien ses fonctions d'enseignement.
8. Le bien-être du corps enseignant est plus élevé si les **responsables créent un environnement positif** au sein de l'établissement, par exemple en accordant la priorité aux politiques de bien-être et en favorisant des relations positives entre les élèves et le personnel.
9. La **possibilité de s'exprimer** joue un rôle important dans le bien-être des enseignantes et des enseignants. La recherche suggère que leur participation au processus de prise de décision concernant l'environnement de travail et la manière de travailler a des effets positifs sur leur bien-être.

# Considérations pour les établissements scolaires

1. Les établissements scolaires peuvent élaborer leur propre **définition du bien-être du corps enseignant, en fonction des spécificités de leur communauté.**
2. La recherche souligne l'**importance d'investir dans le bien-être des enseignantes et enseignants**, non seulement pour leur bien, mais aussi pour celui des élèves et du système scolaire. Les établissements doivent considérer les conséquences qu'entraîne un faible niveau de bien-être du corps enseignant sur l'enseignement et les élèves, mais également sur la déperdition des effectifs scolaires, le recrutement et l'absentéisme. Améliorer le bien-être du personnel enseignant permettrait de mobiliser des ressources essentielles qui pourraient alors être mises à profit de l'apprentissage et de l'enseignement.
3. Il ne faut **ni négliger ni sous-estimer le bien-être du corps enseignant**, car il peut avoir des effets sur plusieurs aspects, comme le bien-être des élèves, leur sentiment d'appartenance, leur réussite scolaire, leurs compétences non cognitives, l'absentéisme des enseignantes et enseignants, leur productivité, leur recrutement et le maintien de leur effectif. On pourrait affirmer que les **effets du bien-être du personnel enseignant sur le fonctionnement d'un établissement scolaire sont tels** qu'ils devraient constituer l'un des premiers facteurs à prendre en considération lorsque l'on cherche à améliorer le bien-être à l'échelle de la communauté scolaire.
4. Les **facteurs individuels**, comme le genre et l'âge, **ne doivent pas être considérés comme décisifs pour le bien-être du personnel enseignant.** Un soutien personnalisé peut profiter aux enseignantes et enseignants à différentes étapes de leur carrière indépendamment de leur niveau d'expérience. Les parties prenantes de l'établissement doivent aller au-delà de ces facteurs individuels et faire appel à la participation du personnel pour repérer les domaines ayant une éventuelle incidence sur leur bien-être.
5. Il est primordial de reconnaître l'importance de la **satisfaction salariale**, de la **sécurité de l'emploi** et de la **gestion de la charge de travail** pour améliorer le bien-être du personnel enseignant.
6. Favoriser des **relations positives** entre les collègues, les élèves, les parents et la direction, cultiver un climat scolaire positif et assurer un soutien efficace de la part de la direction sont des facteurs clés qui contribuent au bien-être du personnel enseignant.
7. Les établissements scolaires étant des écosystèmes uniques, **il n'existe pas de recette toute faite efficace dans tous les contextes scolaires.** Les établissements doivent étudier le potentiel de chaque intervention en fonction de leur propre contexte et communauté.
8. Lorsque les établissements étudient des **interventions pour améliorer le bien-être du corps enseignant**, ils ont intérêt à recourir à une combinaison de stratégies universelles et ciblées. Il convient également de faire preuve de prudence lorsque l'on propose des interventions à des personnes pouvant avoir des maladies mentales ou physiques.
9. **Les nouvelles technologies doivent servir à soutenir le corps enseignant.** La recherche montre qu'un manque de formation et une faible confiance en soi ont des conséquences négatives sur les facteurs liés au bien-être, comme la charge de travail et le stress.
10. Le **succès de la mise en œuvre** dépend de plusieurs facteurs clés, dont la mise à disposition de conseils clairs et de ressources adéquates, la participation active du personnel et un soutien solide de la direction. Il est essentiel de s'assurer que les enseignantes et enseignants peuvent s'exprimer et participer activement aux processus de prise de décision.

## Conclusions

Alors que la recherche scientifique sur le bien-être du corps enseignant est plus rare que celle sur le bien-être des élèves, un consensus s'est établi au sein des équipes de recherche pour souligner son importance capitale pour les établissements scolaires. Le bien-être des enseignantes et enseignants a un effet indéniable sur leurs performances professionnelles et sur le bien-être des élèves et doit donc faire l'objet d'une attention particulière. Les résultats de cette étude fournissent aux établissements des pistes pratiques pour développer des initiatives ciblées qui non seulement soutiennent le bien-être du personnel enseignant, mais contribuent également à cultiver un environnement d'apprentissage positif et prospère pour les élèves.

Ce résumé a été élaboré par Emily VanderKamp. Le rapport complet de l'étude est disponible en anglais à l'adresse suivante : <https://www.ibo.org/fr/research/>. Pour de plus amples informations sur cette étude ou sur d'autres travaux de recherche menés par l'IB, veuillez envoyer un courriel à l'adresse suivante : [research@ibo.org](mailto:research@ibo.org).

Pour citer le rapport complet, veuillez utiliser la référence suivante : TAYLOR, L., ZHOU, W., BOYLE, L., FUNK, S., et DE NEVE, J.-E. 2024. *Wellbeing for schoolteachers*. Organisation du Baccalauréat International.