

Quand les tâches façonnent le bien-être au travail : l'expérience de personnes enseignantes issues de deux provinces canadiennes

Caterina Mamprin, Ph.D., professeure adjointe, UdeM

Louise Clément, DBA, professeure titulaire, UL

Marie-Christine Rivest, professeure assistante, UQO

Marie-Michèle Roy, candidate au Ph.D., UL

Mouhamadou Thiam, candidat au Ph.D., UMoncton

Nous remercions chaleureusement les participant·e·s ainsi que ceux·celles qui ont contribué aux deux processus de collecte de données.



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada

Mise en contexte

Le bien-être au travail des personnes enseignantes : une approche souvent déficitaire

Le bien-être au travail : un enjeu croissant face aux défis du métier

- Stress élevé, symptômes d'épuisement professionnel fréquents (Hascher et Waber, 2021; Mamprin et al., 2023; Zhou et al., 2024)
- Lourdeur de la tâche, conditions de travail exigeantes (Collie et al., 2015; Mijakoski et al., 2022)

Une approche souvent déficitaire

- Bien-être principalement étudié en réaction aux risques psychosociaux.
- Peu d'exploration du bien-être comme levier de développement et d'épanouissement (Collie et al., 2015)

Mise en contexte

Des leviers encore mal définis

Un cadre éclaté inhérent à l'étude du bien-être

- Les leviers du bien-être enseignant semblent parfois disparates et souvent déconnectés du contexte scolaire.

Lorsque les leviers pour développer le bien-être sont centrés sur les tâches, un autre défi émerge : le travail enseignant ne se résume pas à une somme de tâches isolées.

Un enjeu d'accumulation et de pondération des tâches assumées

- Peu d'outils sont disponibles pour saisir cette interaction entre les tâches assumées et les retombées perçues sur le bien-être chez les personnes enseignantes (Collie et al., 2015).
- L'impact du cumul des tâches et de leur pondération sur le bien-être reste sous-exploré.

Objectif

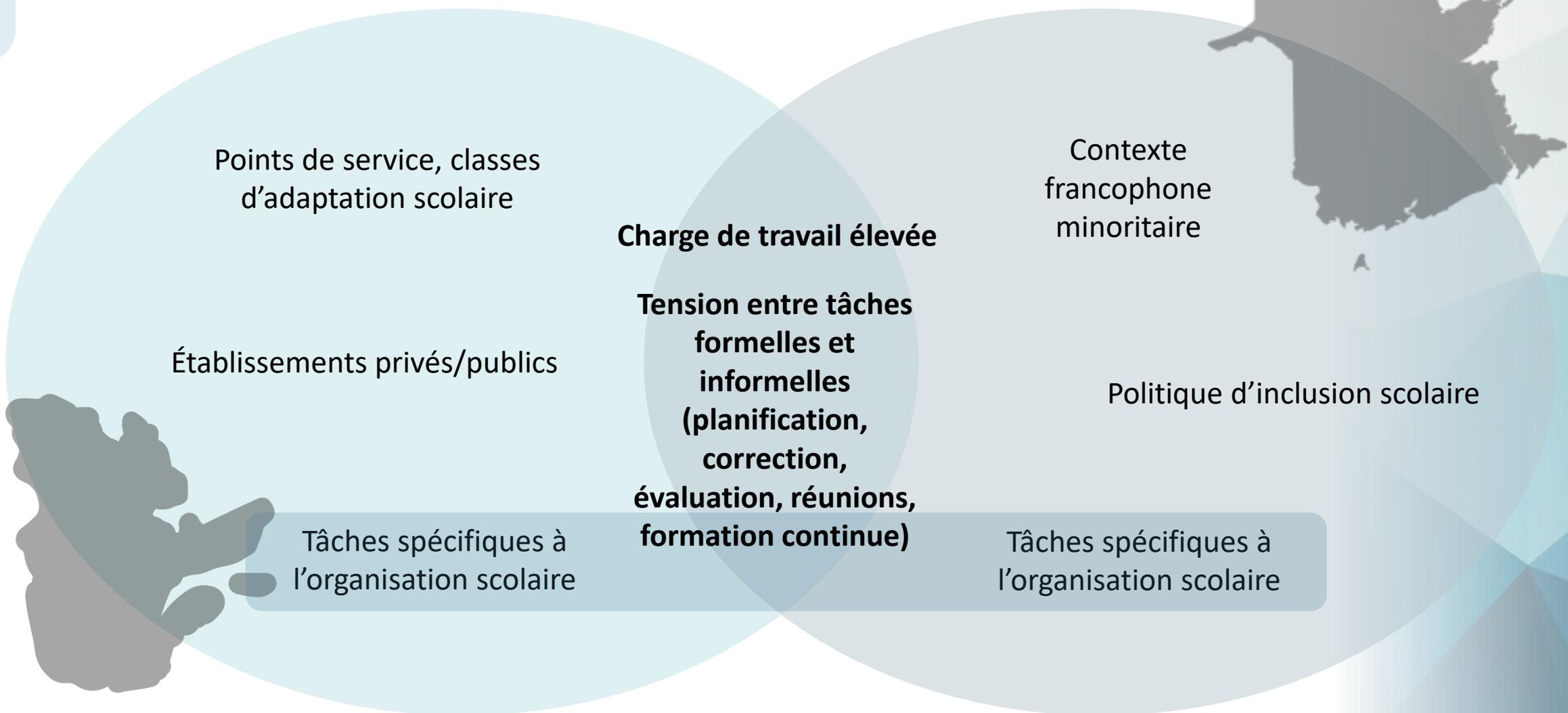
Le bien-être constitue un concept multidimensionnel et difficile à saisir (p. ex. Hascher et Waber, 2021; Ozturk et al., 2024).

Comment déterminer si certains aspects de la tâche enseignante ont des incidences similaires (pondération relative) sur les différentes «composantes» du bien-être?

Présente étude

- Comparer l'impact des tâches sur le bien-être des personnes enseignantes dans deux systèmes éducatifs :
 - Nouveau-Brunswick (N.-B.)
 - Québec (Qc.)
- Identifier les similitudes et les différences dans la perception du bien-être en fonction des réalités de travail.
- Orienter des pistes d'action pour soutenir un bien-être durable et contextualisé.

Similarités et différences



Cadre de référence

Bien-être au travail

À court terme...
(hédonisme)



Affects

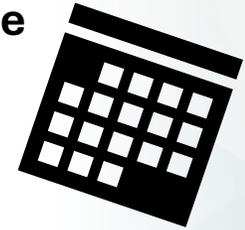
+

-

Évaluation
cognitive

(Diener et al., 1985)

À moyen/long terme
(eudémonisme)



Épanouissement

Sentiment de compétence

Volonté de s'engager

Reconnaissance perçue

Adéquation interpersonnelle

(Dagenais-Desmarais, 2010)

Cadre de référence

Bien-être au travail

À court terme...
(hédonisme)



À moyen/long terme
(eudémonisme)



Retombées des tâches sur le bien-être (Collie et al., 2015)

Bien-être lié à l'organisation

Bien-être lié à la charge de
travail

Bien-être lié aux élèves

***La signification du «bien-être» est laissée à la personne répondante.
«Actuellement, quel est l'effet des aspects suivants des tâches d'enseignement sur votre bien-être?».**

Objectif spécifique 1



Retombées des tâches sur le bien-être

Bien-être lié à l'organisation

- Les relations avec la direction de l'école
- Le soutien offert par la direction de l'école
- La reconnaissance
- Les règles et les procédures de l'école
- La communication au sein de l'école
- La participation à la prise de décisions à l'école

Bien-être lié à la charge de travail

- La correction des travaux
- Tout faire dans le temps alloué
- Les tâches administratives liées à l'enseignement
- Le travail effectué à l'extérieur des heures d'école
- Le travail pour terminer les tâches liées à l'enseignement
- Le fait de rester tard après le travail

Bien-être lié aux élèves

- Le comportement des élèves
- La relation avec les élèves de la classe
- La motivation des élèves
- La gestion de classe

1) Quelles sont les retombées sur le bien-être?

Objectif spécifique 2

À court terme...
(hédonisme)



À moyen/long terme
(eudémonisme)



2)



?



Retombées des tâches sur le bien-être (Collie et al., 2015)

Bien-être lié à l'organisation

Bien-être lié à la charge de travail

Bien-être lié aux élèves

Méthodologie

Personnes participantes

Tableau synthèse

Caractéristiques	Québec (<i>n</i> = 510) 	Nouveau-Brunswick (<i>n</i> = 584) 
Genre	84 % femmes	87 % femmes
Âge le plus représenté	40—49 ans (33 %)	40—49 ans (34 %)
Ordre d'enseignement	63 % préscolaire ou primaire	67 % préscolaire ou primaire
	37 % secondaire	33 % secondaire
Scolarité	87 % baccalauréat	70 % baccalauréat
	12 % études supérieures	28 % études supérieures
Expérience professionnelle	20—29 ans : 23 %	20—29 ans : 24 %

Méthodologie

Échelles de mesure

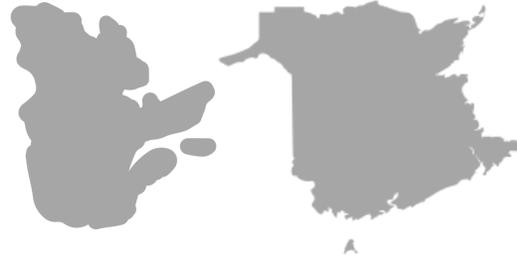
- Adaptation de la ***Satisfaction With Life Scale*** (SWLS; Diener et al., 1985, v.f. Blais et al., 1989)
 - Unifactorielle
 - Cinq énoncés (p. ex. «En général, mon travail correspond de près à mes idéaux»)
 - Échelle d'accord à sept points (1=*Pas du tout en accord*, 7=*Très fortement en accord*)
- **Indice de bien-être psychologique au travail** (Dagenais-Desmarais, 2010)
 - Cinq facteurs (adéquation interpersonnelle, reconnaissance perçue, sentiment de compétence, volonté de s'engager, épanouissement au travail)
 - 25 énoncés pour l'indice complet (p. ex. «J'aime mon travail»)
 - Échelle d'accord à sept points (1=*Fortement en désaccord*, 7=*Fortement en accord*) en fonction de leur expérience des quatre dernières semaines
- ***Teacher Well-Being Scale*** (TWBS; Collie et al., 2015).
 - Trois facteurs (bien-être lié à l'organisation [TWBS-O], à la charge de travail [TWBS-C] et aux interactions avec les élèves [TWBS-E])
 - 16 énoncés (p. ex. «Rester tard après le travail»)
 - Échelle d'intensité à sept points (1=*Négativement*, 7=*Positivement*)

Résultats — Régressions linéaires multiples

	SWLS	PWBA	PWBE	PWBC	PWBR	PWBV	PWB
	β						
Nouveau-Brunswick, n=584							
Genre	0,029	-0,002	0,011	0,097*	0,010	0,015	0,029
Âge	0,115	-0,106	0,040	-0,068	-0,028	-0,019	-0,042
Ordre d'enseignement	0,091*	0,010	0,014	0,041	0,005	0,023	0,022
Niveau scolaire	-0,025	-0,025	-0,044	-0,002	-0,019	-0,005	-0,024
Expérience	-0,072	0,067	0,044	0,268***	0,084	0,020	0,113
TWBS-C	0,404***	-0,041	0,186***	0,067	0,078	0,153**	0,111*
TWBS-O	0,347***	0,546***	0,272***	0,121*	0,635***	0,303***	0,493***
TWBS-E	0,110*	-0,092	0,272***	0,248***	-0,062	0,163**	0,117*
F _(8,397)	46,794***	17,932***	25,366***	11,614***	35,171***	15,470***	29,635***
R ²	0,485	0,265	0,338	0,190	0,415	0,238	0,374
R ² ajusté	0,475	0,251	0,325	0,173	0,403	0,222	0,361
Québec, n=510							
Genre	0,009	-0,044	-0,073	0,099*	-0,048	-0,005	-0,025
Âge	0,114*	-0,142*	0,024	0,115	0,013	-0,043	-0,009
Ordre d'enseignement	0,121**	0,002	-0,058	-0,022	0,082	-0,069	-0,012
Niveau scolaire	0,012	0,056	-0,035	0,062	0,018	0,048	0,038
Expérience	-0,46	0,022	-0,051	0,075	0,016	0,042	0,026
TWBS-C	0,418***	0,078	0,176***	0,111*	0,135**	0,237***	0,205***
TWBS-O	0,258***	0,283***	0,226***	-0,051	0,475***	0,226***	0,342***
TWBS-E	0,175***	0,088	0,286***	0,324***	0,061	0,158***	0,240***
F _(8,397)	38,260***	9,149***	17,757***	13,271***	23,019***	13,929***	24,946***
R ²	0,407	0,144	0,246	0,196	0,297	0,204	0,314
R ² ajusté	0,396	0,128	0,232	0,181	0,285	0,189	0,302

Résultats

Similitudes entre les populations



Bien-être lié à l'organisation

Bien-être lié à la charge de travail

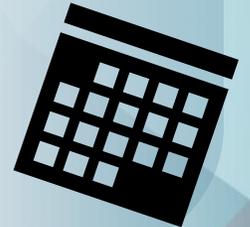
Bien-être lié aux élèves

Les trois dimensions expliquent partiellement...

Le bien-être à court terme
(hédonisme)



Le bien-être à moyen/long terme
(eudémonisme)



***Genre, âge, ordre d'enseignement, scolarité et expérience = prédicteurs faibles**

Résultats

Similitudes entre les populations



Bien-être lié à l'organisation

Bien-être lié à la charge de travail

Bien-être lié aux élèves



**Le bien-être à court terme
(hédonisme)**



Variance expliquée :

- N.-B. : 47,5 %
- Qc. : 39,6 %

Résultats

Similitudes entre les populations



Bien-être lié à l'organisation

Bien-être lié à la charge de travail

Bien-être lié aux élèves



**Le bien-être à court terme
(hédonisme)**

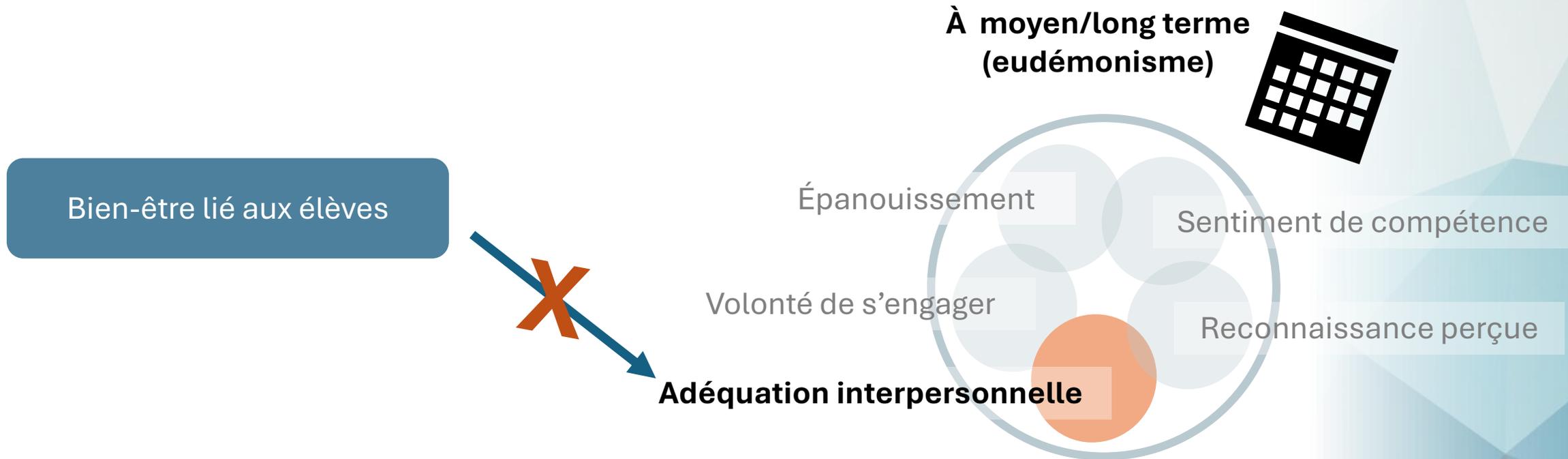
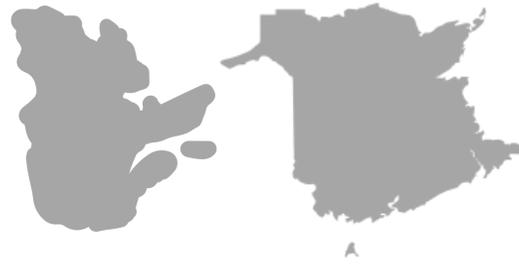


Variance expliquée :

- N.-B. : 47,5 %
- Qc. : 39,6 %

Résultats

Quelques résultats spécifiques



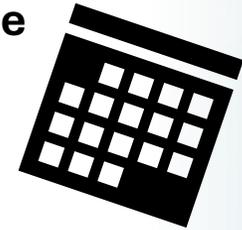
*Le bien-être lié aux élèves n'agit pas à titre de contributeur à l'adéquation interpersonnelle au travail.

Résultats

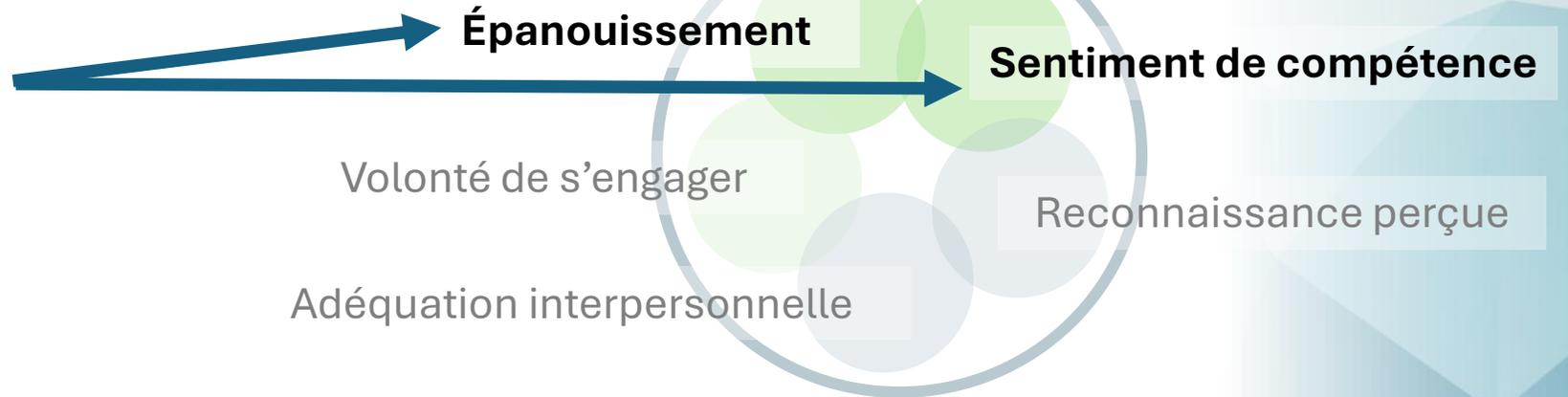
Quelques résultats spécifiques



À moyen/long terme
(eudémonisme)



Bien-être lié aux élèves



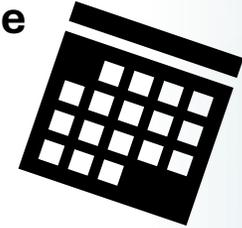
*Le bien-être lié aux élèves contribue principalement à l'épanouissement au travail et au sentiment de compétence.

Résultats

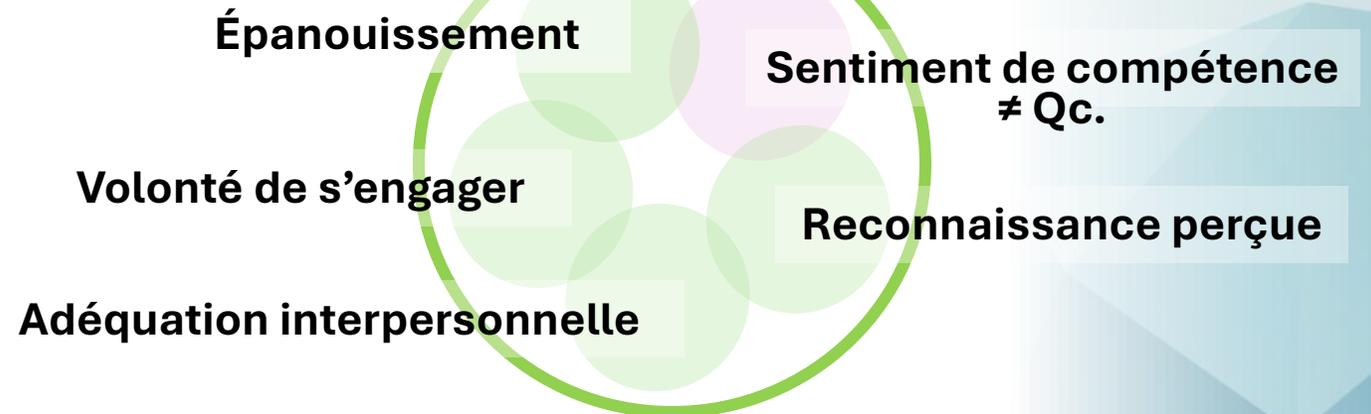
Quelques résultats spécifiques



À moyen/long terme
(eudémonisme)

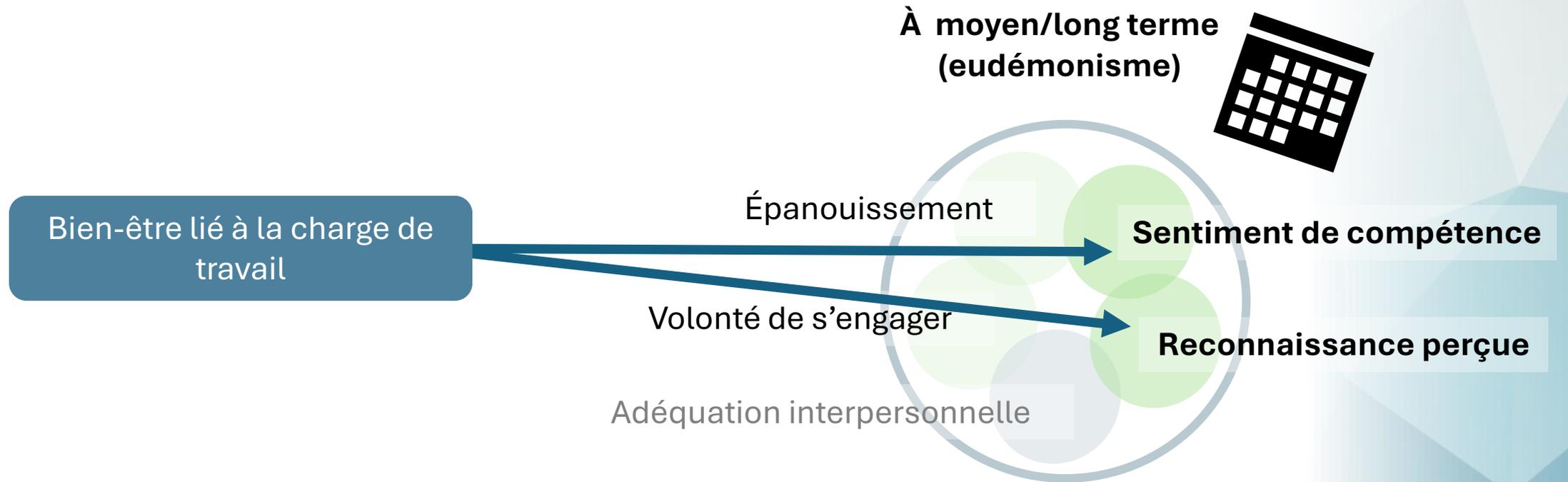


Bien-être lié à l'organisation



Résultats

Quelques résultats spécifiques



Limites de l'étude

- Contexte péri-pandémique
- Mesures auto-rapportées : risque de biais subjectif (Podsakoff et al., 2003)
- Circonscrire les tâches liées à l'enseignement : de futures recherches sont nécessaires
- Tâches informelles : importance de leur étude, notamment en lien avec le bien-être
- Modèle complexe et effets modestes : résultats à interpréter avec prudence

Conclusion et pistes pour la pratique

- Le bien-être lié aux tâches à l'étude se rapporte davantage à la satisfaction au travail (perspective à court terme).
- Association plus forte entre le bien-être lié à la charge de travail (p. ex. tout faire dans le temps alloué) et la satisfaction au travail (plutôt qu'avec des composantes du bien-être psychologique).
 - Lien avec l'épuisement professionnel.
- Importance du bien-être lié à l'organisation : les relations avec les membres de l'administration scolaire, le leadership et le cadre instauré sont déterminantes.
- Particularité de la relation avec les élèves et des liens avec le sentiment de compétence et l'épanouissement.
 - Attention au sentiment de compétence par procuration!

D'une étude... À un partenariat de recherche!

Le partenariat avec l'AEFNB

Bien-être au travail et épuisement professionnel : l'expérience des enseignant·e·s membres de l'Association des enseignants et des enseignantes francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB) – CRSH Engagement partenarial (Mamprin et Clément)

- Établir un bilan des besoins des membres de l'AEFNB concernant le bien-être au travail et l'épuisement professionnel afin de favoriser l'arrimage entre les besoins des enseignant·e·s et le soutien offert par cette Association.



Soutien disponible et soutien perçu par les enseignant·e·s des contextes minoritaires francophones : le cas du Nouveau-Brunswick

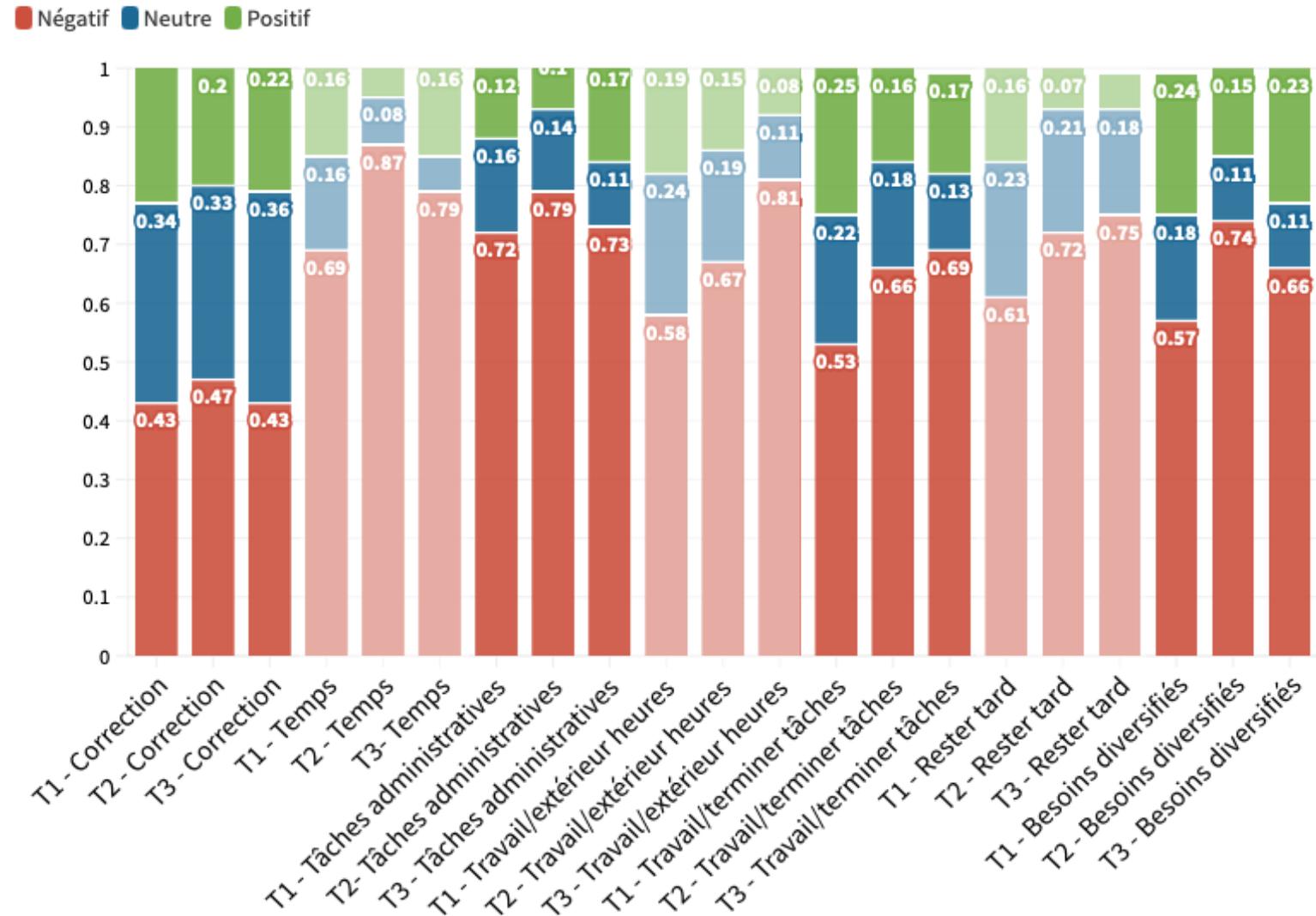
- Étudier et analyser le soutien disponible et le soutien perçu par les enseignant·e·s afin de promouvoir leur bien-être au travail.

Facteur 1 : Bien-être lié à la charge de travail

Actuellement, quel est l'effet des aspects suivants des tâches d'enseignement sur votre bien-être?

Énoncés

1. La correction des travaux
2. Tout faire dans le temps alloué
3. Les tâches administratives liées à l'enseignement
4. Le travail que j'effectue à l'extérieur des heures d'école pour l'enseignement
5. Le travail pour terminer mes tâches liées à l'enseignement
6. Le fait de rester tard après le travail pour les rencontres et les activités
7. Le fait de répondre aux besoins diversifiés des élèves de mon groupe



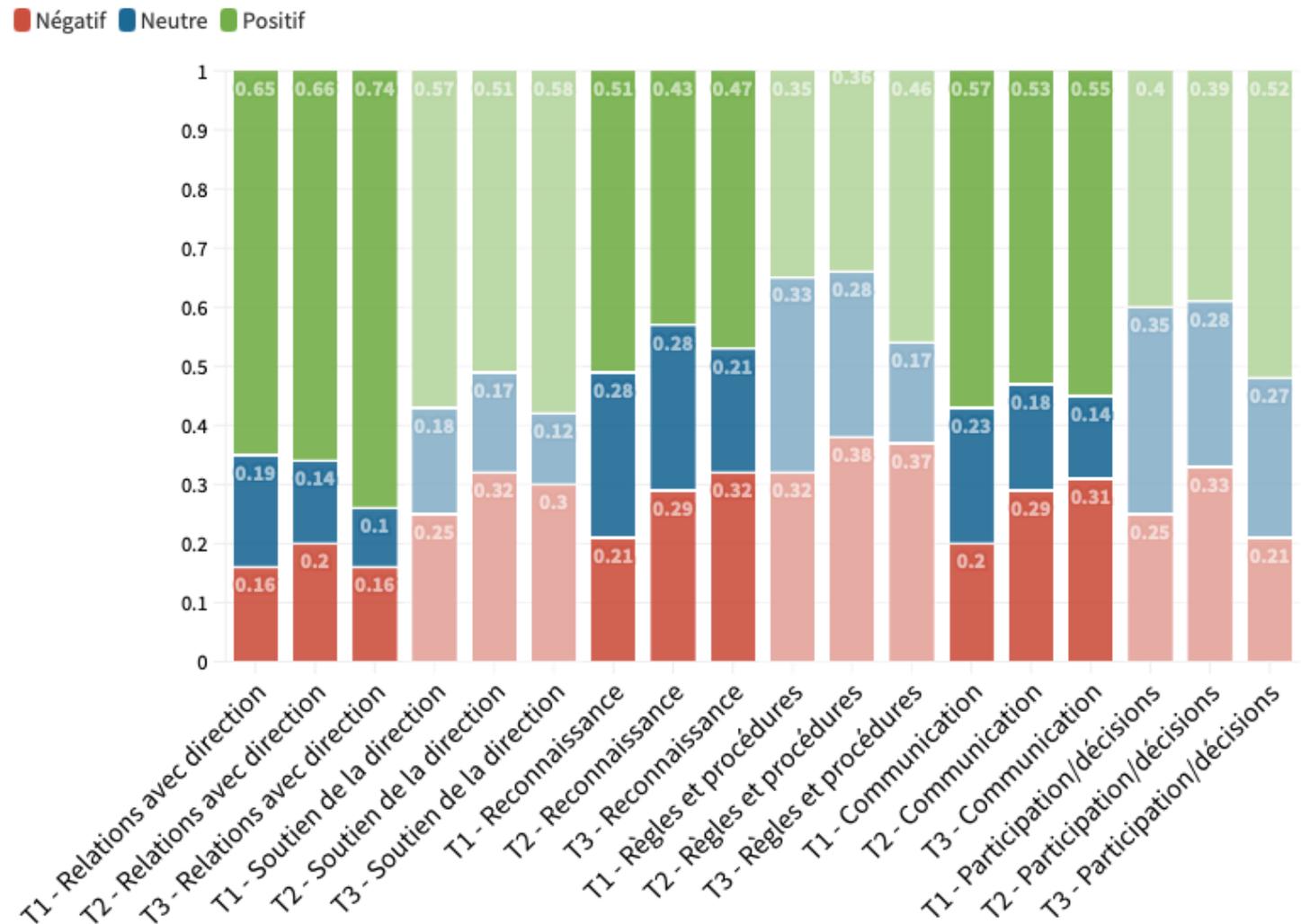
*Les réponses ont été regroupées par valence (positive, neutre, négative) pour faciliter la lecture.

Facteur 2 : Bien-être organisationnel

Actuellement, quel est l'effet des aspects suivants des tâches d'enseignement sur votre bien-être?

Énoncés

1. Les relations avec les administrateur·trice·s scolaires de mon école (p. ex. direction, direction adjointe)
2. Le soutien offert par la direction de l'école
3. La reconnaissance à l'égard de mon enseignement
4. Les règles et les procédures établies à l'école
5. La communication entre les membres de l'école
6. La participation à la prise de décisions au niveau de l'école



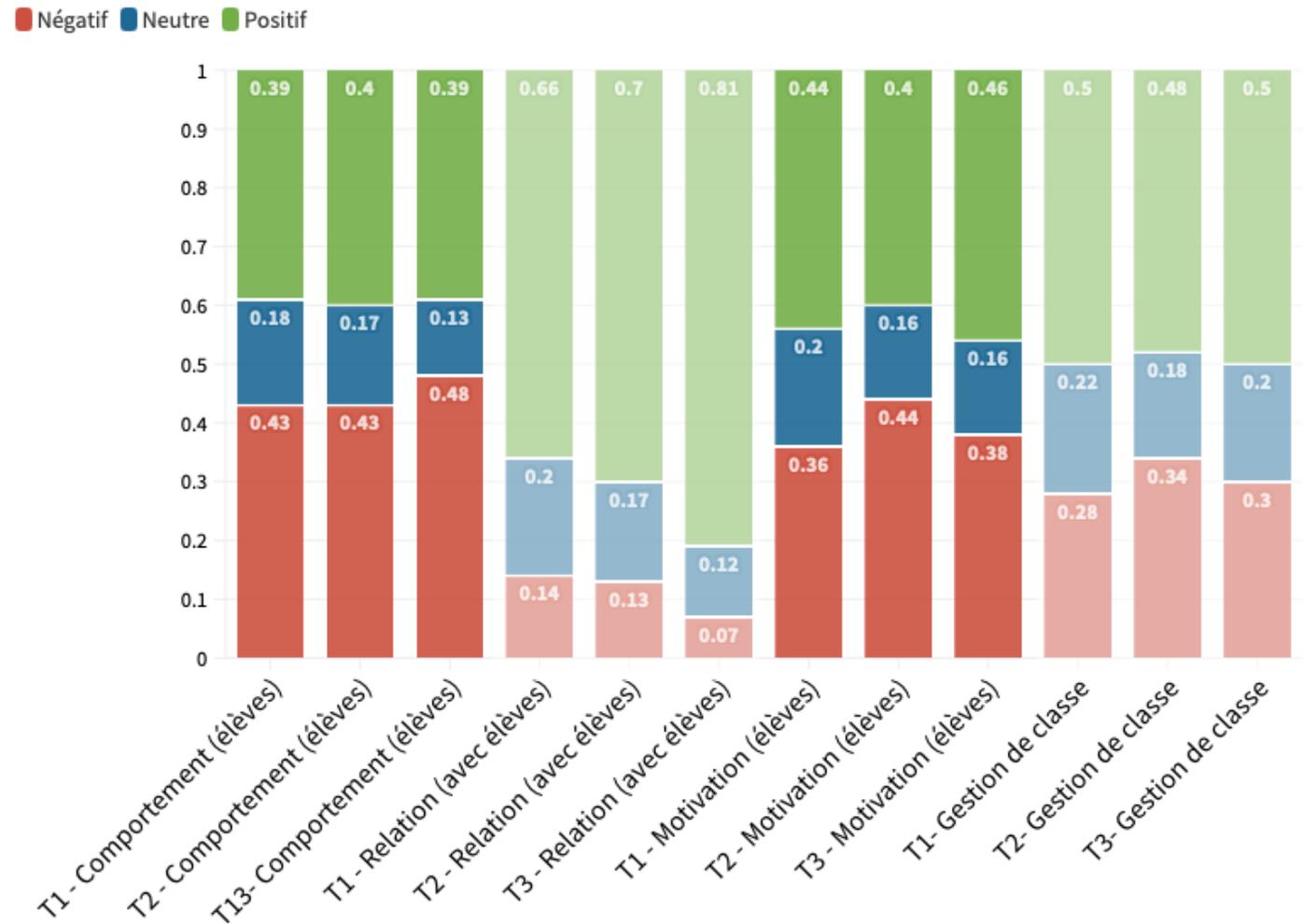
*Les réponses ont été regroupées par valence (positive, neutre, négative) pour faciliter la lecture.

Facteur 3 : Bien-être lié aux élèves

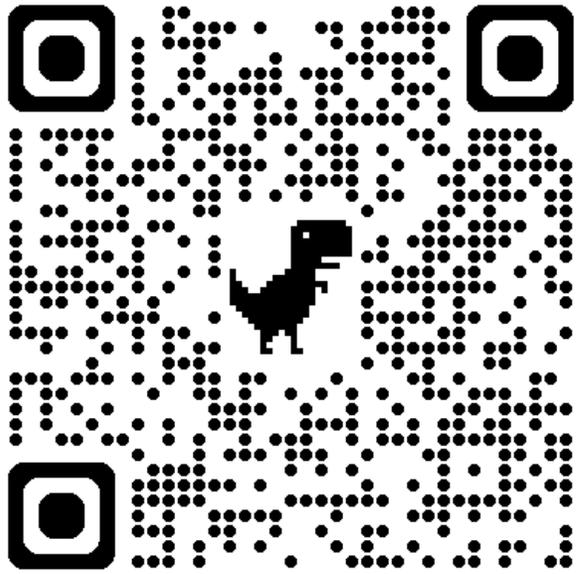
Actuellement, quel est l'effet des aspects suivants des tâches d'enseignement sur votre bien-être?

Énoncés

1. Le comportement des élèves
2. La relation avec les élèves dans ma classe
3. La motivation des élèves
4. La gestion de classe



*Les réponses ont été regroupées par valence (positive, neutre, négative) pour faciliter la lecture.



La parole aux partenaires de recherche

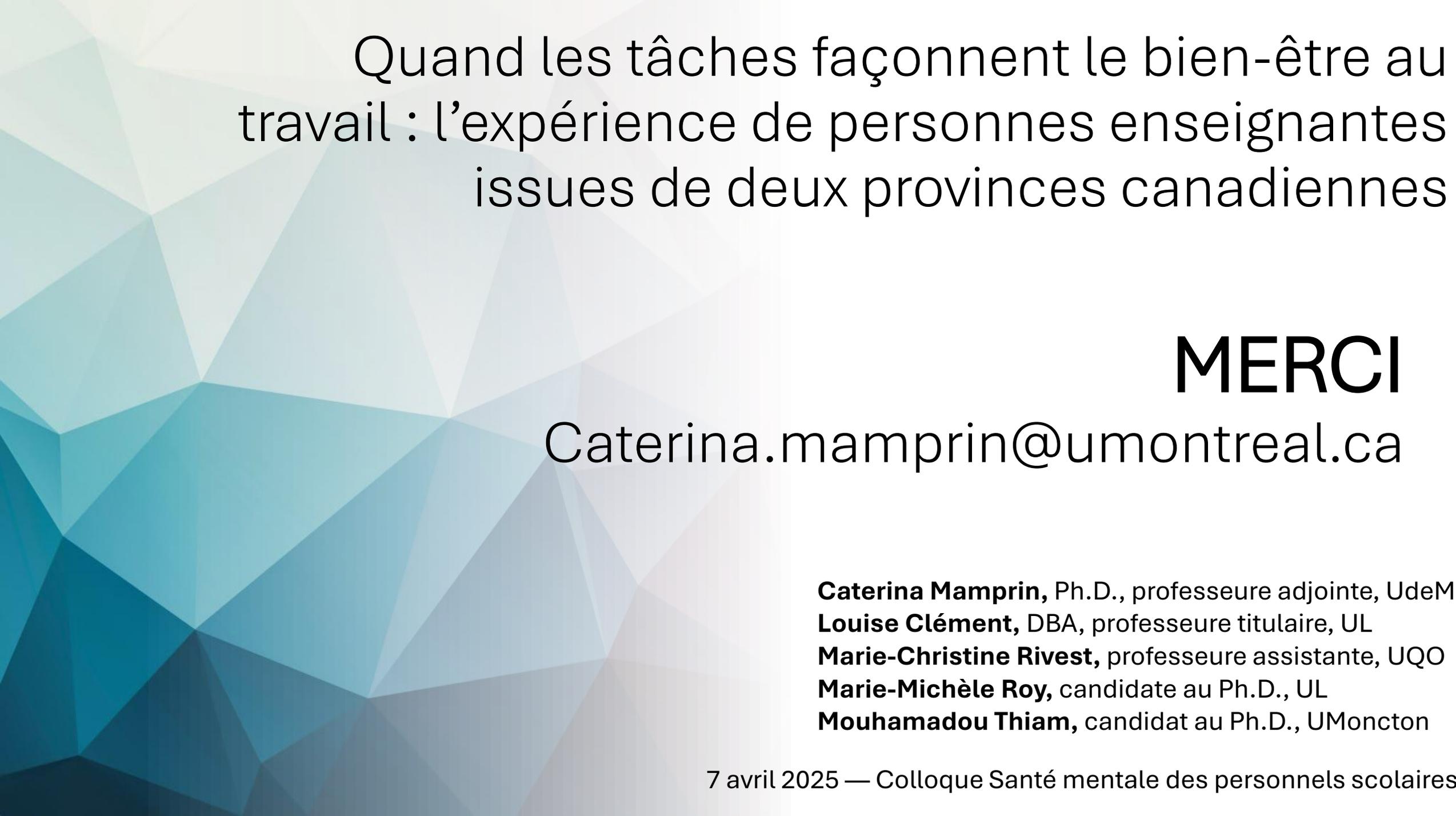
- **Stéphanie Babineau**, présidente de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB)
- **Manon Pelletier**, conseillère, services de mieux-être et de counseling pour les enseignantes et les enseignants (MECEE)

Bibliographie

- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. et Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale." [The satisfaction scale: Canadian-French validation of the Satisfaction with Life Scale]. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 21(2), 210–223.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E. et Martin, A. J. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756.
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit. [thèse de doctorat en psychologie option psychologie du travail et des organisations]. Université de Montréal. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3916>.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. et Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Hascher, T. et Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational research review*, 34, 100411.
- Mamprin, C., Thiam, M., Roy, M.-M. et Clément, L. (2023). *Bien-être au travail et épuisement professionnel : l'expérience des enseignant-e-s membres de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB) [Temps 2]*. Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick, 56 p.
- Mijakoski, D., Cheptea, D., Marca, S. C., Shoman, Y., Caglayan, C., Bugge, M. D., ... et Canu, I. G. (2022). Determinants of burnout among teachers: a systematic review of longitudinal studies. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 5776.
- Zhou, S., Slemp, G. R., et Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors Associated with Teacher Wellbeing: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2).

Icône de biscuit : Faticon : heisenberg_jr

Icônes provinces : Three mousketeers



Quand les tâches façonnent le bien-être au travail : l'expérience de personnes enseignantes issues de deux provinces canadiennes

MERCI

Caterina.mamprin@umontreal.ca

Caterina Mamprin, Ph.D., professeure adjointe, UdeM

Louise Clément, DBA, professeure titulaire, UL

Marie-Christine Rivest, professeure assistante, UQO

Marie-Michèle Roy, candidate au Ph.D., UL

Mouhamadou Thiam, candidat au Ph.D., UMoncton