

OBJECTIF DE LA RECHERCHE

En nous appuyant sur le modèle de la santé psychologique au travail développé par l'équipe de Brunet et Savoie à l'université de Montréal (Boudrias, Savoie & Brunet, 2007) ainsi que sur le questionnaire construit sur base de ce modèle, la recherche vise à appréhender l'état de santé psychologique au travail d'enseignants du secondaire de la Fédération Wallonie Bruxelles. Elle vise aussi à relier cet état avec différents variables individuelles et situationnelles. Dans cette recherche, la santé psychologique au travail est considérée selon une double dimension : bien-être et détresse.

METHODOLOGIE

Questionnaire : 6 parties

1. Informations (professionnelles)
2. Echelle de bien-être psychologique au travail (Gilbert et al., 2011)
3. Echelle de détresse psychologique au travail (Gilbert et al., 2011)
4. Echelle relative au climat organisationnel (Roy, 1989)
5. Vécu de situations problématiques
6. Informations (personnelles)

PARTICIPANTS

621 enseignants
 Âge : $m = 41.3$ ans ($\sigma = 11.1$)
 Ancienneté dans l'établissement : $m = 11.03$ ans ($\sigma = 9.68$)

Caractéristiques des participants

	Caractéristiques des participants		
Sexe	Hommes : 34.9%	Femmes : 64.9%	Pas de réponses : 0.2%
Niveau	Inférieur : 40%	Supérieur : 37.5%	Les deux : 22.5%
Région	Burxelles : 50.9%	Charleroi : 30.6%	Mons : 18.5%
Réseau	Libre : 44.8%	Communauté française : 30.2%	Communes ou Provinces : 25%
Type*	Générale : 69.9%	Technique : 64.7%	Professionnel : 32.2%
Diplôme**	AESI : 41.4%	AESS : 36.4%	CAP : 14.2%
	Master didactique : 5 %	Autre : 7.6%	Aucun : 3.7%
* 49.9% exercent dans plusieurs types d'enseignement			
** 7.7% ont plus d'un diplôme			

PRINCIPAUX RESULTATS

Santé psychologique au travail des enseignants

Santé psychologique	Détresse basse	Détresse haute	Total
Bien être haut	44.3%	10.8%	55.1%
Bien être bas	15.9%	29%	44.9%
Total	60.2%	39.8%	



56 % des enseignants ne présentent pas une « bonne » santé psychologique au travail

Lien entre santé psychologique au travail et climat organisationnel

- Plus le climat organisationnel est perçu positivement, plus le bien être psychologique au travail est élevé ($r = 0.526$; $p = .01$)
- Plus le climat organisationnel est perçu négativement, plus la détresse psychologique au travail est élevée ($r = -0.531$; $p = .01$)

Santé psychologique au travail et autres variables

- La variable **diplôme** a un effet significatif à la fois sur le bien-être ($F = 2.351$; $p = .05$) et sur la détresse ($F = 2.229$; $p = .04$). Les porteurs d'un diplôme autre que pédagogique présente plus de bien-être et moins de détresse. Les enseignants n'ayant pas de diplôme ont moins de bien-être et plus de détresse.
- Les enseignants qui **n'ont pas l'intention d'exercer jusqu'à la retraite ont un niveau significativement plus élevé de détresse** ($t = 3.995$; $p = .001$).

CONCLUSIONS

Les résultats confirment le lien entre santé psychologique au travail et climat organisationnel, déjà montré par Brunet (2011) et par Desrumeaux (2011). Améliorer le climat de travail au sein des écoles est une piste d'action importante en matière de bien-être des enseignants. D'autres pistes sont à rechercher au niveau de la formation puisque les résultats montrent aussi un effet du diplôme. Il conviendrait toutefois ici d'approfondir l'analyse d'un résultat surprenant : ce sont les enseignants qui ont un diplôme autre que pédagogique qui présentent le plus de bien-être ! Enfin, nos résultats suggèrent que si on veut retenir plus longtemps les enseignants au travail, il est important de ne pas négliger la promotion de leur bien-être au travail (ou tout au moins la prévention de leur détresse).

Principale limite de la recherche : échantillon occasionnel (non représentatif) → sur-représentation possible des individus en mal-être.