

Explorer ce qui compte vraiment : résultats d'une enquête menée avec la méthode Q sur les représentations du bien-être au travail d'enseignants de Belgique francophone

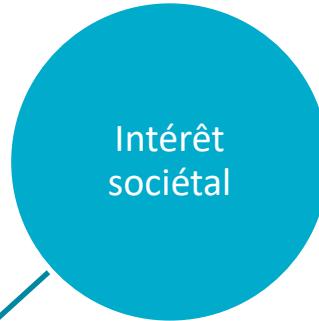
Denis Bertieaux (Aspirant FRS-FNRS) – UMONS

Service d'Éducation et des Sciences de l'Apprentissage (EDUSA)

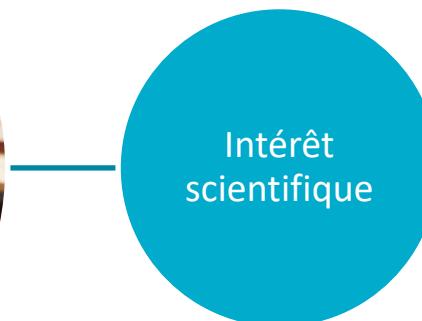
Nancy Goyette (Professeur) - UQTR

Natacha Duroisin (Professeur) – UMONS - EDUSA

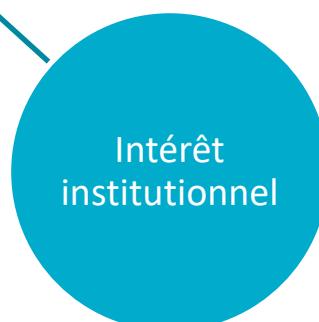
Enjeux du bien-être en enseignement



- Attrition, pénurie, absences
- Bien-être = condition de la santé physique et mentale + persévération dans le métier



- Beaucoup de données sur le mal-être mais peu sur le bien-être
- Absence de consensus sur la définition du concept, la mesure, les facteurs...



- Place accordée à la thématique limitée
- Logique « managériale » des établissements scolaires (frein ou opportunité)

Objectif et questions de recherche

Réaliser une enquête permettant de déterminer les priorités des enseignants de Belgique francophone quant à leur bien-être au travail.

- D'après les représentations des enseignants quelle est l'importance relative donnée aux différentes composantes du concept de bien-être en enseignement ?
- Quels profils de répondants peuvent être mis en évidence ?
- Quel lien existe-t-il entre les représentations du bien-être et le niveau de santé psychologique au travail des enseignants ?

Plan de la communication :

Notions théoriques
sur le bien-être :
problèmes
conceptuels



Méthode : analyse
de Q-Sort



Résultats et
discussion

Théorie

- Théories et modèles généraux du bien-être les plus répandus :
 - Bien-être subjectif (Diener, 1984)
 - Affects positifs et négatifs / Satisfaction vis-à-vis de la vie
 - Bien-être psychologique (Ryff, 1989) et bien-être psychologique au travail (Dagenais Desmarais, 2010)
 - Modèle Job Demands-Ressources (Bakker & Demerouti, 2007)
 - Modèle PERMA (Seligman, 2011)

Théorie

- Théories et modèles généraux du bien-être les plus répandus :
 - Bien-être subjectif (Diener, 1984)
 - Bien-être psychologique (Ryff, 1989) et bien-être psychologique au travail (Dagenais Desmarais, 2010)
 - Acceptation de soi, relations positives, autonomie, maîtrise de l'environnement, sens dans la vie et développement personnel
 - → Adéquation interpersonnelle au travail, épanouissement dans le travail, sentiment de compétence, reconnaissance perçue et volonté d'engagement
 - Modèle Job Demands-Ressources (Bakker & Demerouti, 2007)
 - Modèle PERMA (Seligman, 2011)

Théorie

- Théories et modèles généraux du bien-être les plus répandus :
 - Bien-être subjectif (Diener, 1984)
 - Bien-être psychologique (Ryff, 1989) et bien-être psychologique au travail (Dagenais Desmarais, 2010)
 - Modèle Job Demands-Ressources (Bakker & Demerouti, 2007)
 - Mise en balance des exigences et des ressources du métier, qui mènent (si équilibre) à l'engagement ou (si déséquilibre) au burnout
 - Modèle PERMA (Seligman, 2011)

Théorie

- Théories et modèles généraux du bien-être les plus répandus :
 - Bien-être subjectif (Diener, 1984)
 - Bien-être psychologique (Ryff, 1989) et bien-être psychologique au travail (Dagenais Desmarais, 2010)
 - Modèle Job Demands-Ressources (Bakker & Demerouti, 2007)
 - Modèle PERMA (Seligman, 2011)
 - Émotions positives, engagement, relations positives, sens, accomplissement

Théorie

- Théories et modèles généraux du bien-être les plus répandus :
 - Bien-être subjectif (Diener, 1984)
 - Bien-être psychologique (Ryff, 1989) et bien-être psychologique au travail (Dagenais Desmarais, 2010)
 - Modèle Job Demands-Ressources (Bakker & Demerouti, 2007)
 - Modèle PERMA (Seligman, 2011)
- → Caractère multidimensionnel du concept

Théorie

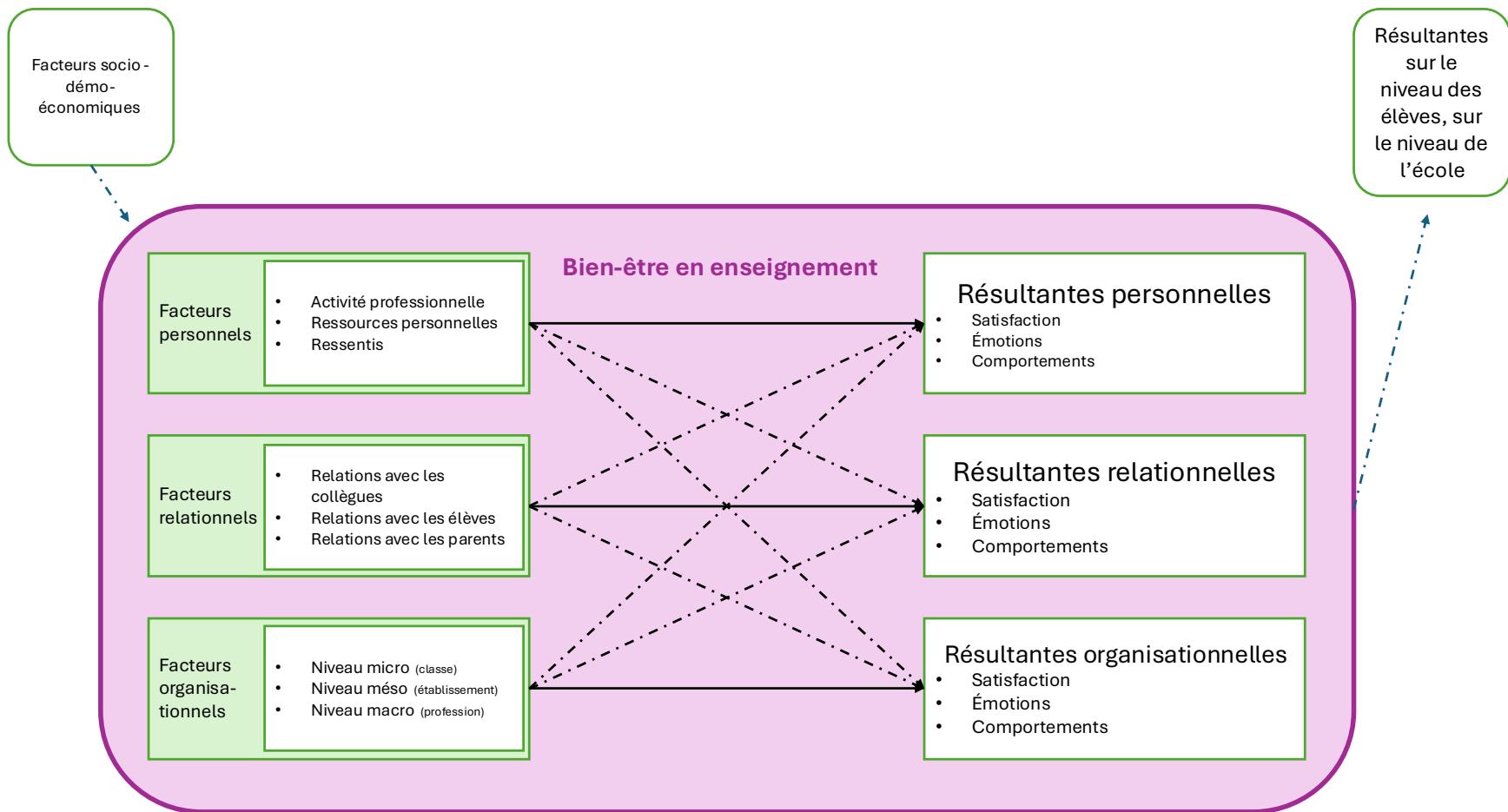
Application aux enseignants :

- Peu de modèles explicatifs et absence de consensus (Bertieaux et al., 2024 ; Fox et al., 2023 ; Hascher & Waber, 2021)
- A l'origine du manque de consensus, de nombreux problèmes conceptuels et de mesure (Chen et al., 2024)
 - Classifications vagues du bien-être des enseignants (perspective générale, perspective individuelle, perspective multidimensionnelle)
 - Composantes du bien-être définies par l'absence de santé (burnout, épuisement émotionnel, stress)
 - Confusion dans les concepts corrélés (certains concepts inclus dans le BE des enseignants chez certains auteurs, quand ils sont considérés comme conséquences par d'autres)
 - Instruments de mesure qui ne sont pas suffisamment adaptés pour refléter fidèlement le bien-être des enseignants

Théorie

Cadre conceptuel de l'étude

- Modèle théorique (non empirique) issu d'une revue systématique de la littérature



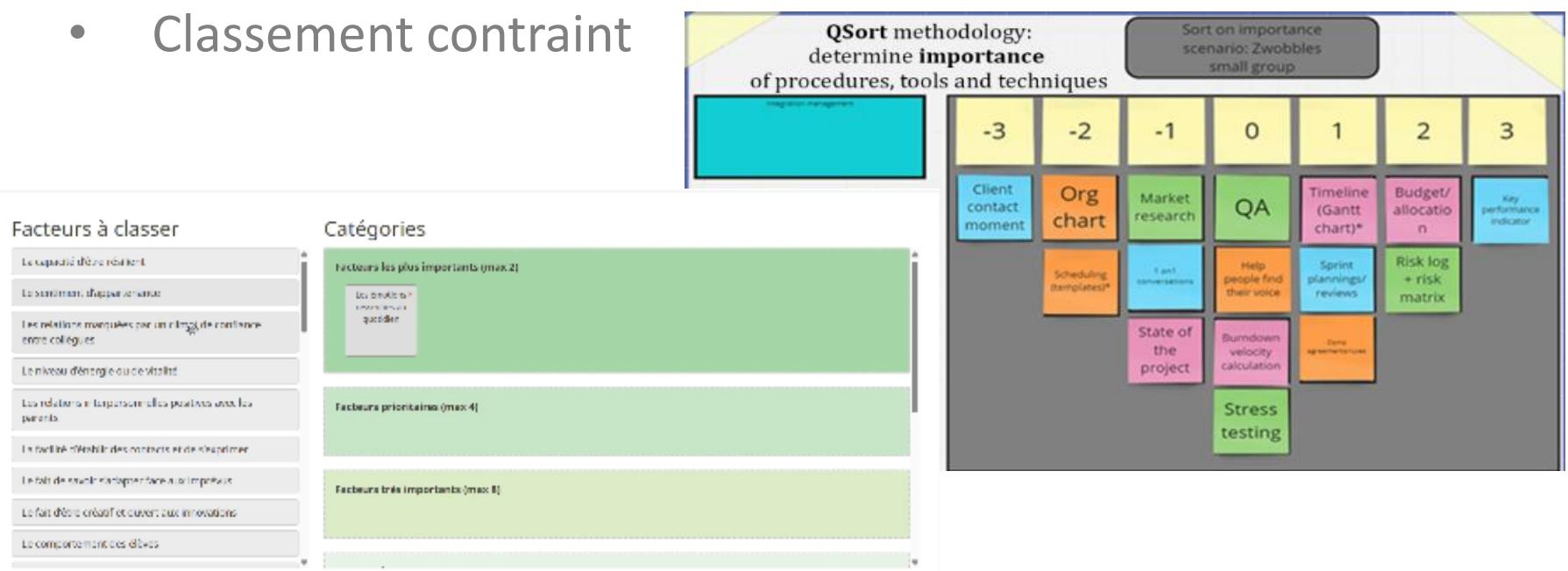
Méthode

- Utilisation de la méthode Q pour explorer le bien-être en partant du champ des sciences de l'éducation (Dobrica-Tudor, 2021 ; Montgomery, 2010 ; Stephenson, 1953)
- Méthodologie d'enquête
 - 267 enseignants de Belgique francophone
 - Collecte menée en ligne (LimeSurvey) entre avril et juin 2025 (résultats provisoires)
 - Enseignants de maternelle, primaire et secondaire
- Composition du questionnaire
 - Collecte des données signalétiques
 - **Classement des facteurs de bien-être selon la méthode du Q-Sort**
 - Sélection et classement des manifestations représentatives du bien-être (classements partiels)
 - **Mesure de la santé psychologique au travail (Dagenais-Desmarais, 2010)**

Méthode

Classement des facteurs (Q-Sort)

- 38 items (issus d'une revue systématique) à classer dans 7 catégories (ce qui est le plus important pour moi → ce qui est le moins important pour moi)
- Classement contraint



Méthode

Classement des facteurs (Q-Sort)

- 38 items (issus d'une revue systématique) à classer dans 7 catégories (ce qui est le plus important pour moi → ce qui est le moins important pour moi)
- Classement contraint
- Traitement des données à l'aide de R (4.5.1)
 - Descriptives (rangs moyens de -3 à 3)
 - Profils de classements (analyse en composantes principales + rotation Varimax)

Méthode

Santé Psychologique au Travail (Dagenais-Desmarais, 2010)

- 25 items – 5 sous-échelles :
 - Adéquation interpersonnelle au travail
 - épanouissement dans le travail
 - sentiment de compétence
 - reconnaissance perçue
 - volonté d'engagement
- Échelles de Likert graduées de 0 à 5 (en désaccord à tout à fait d'accord)

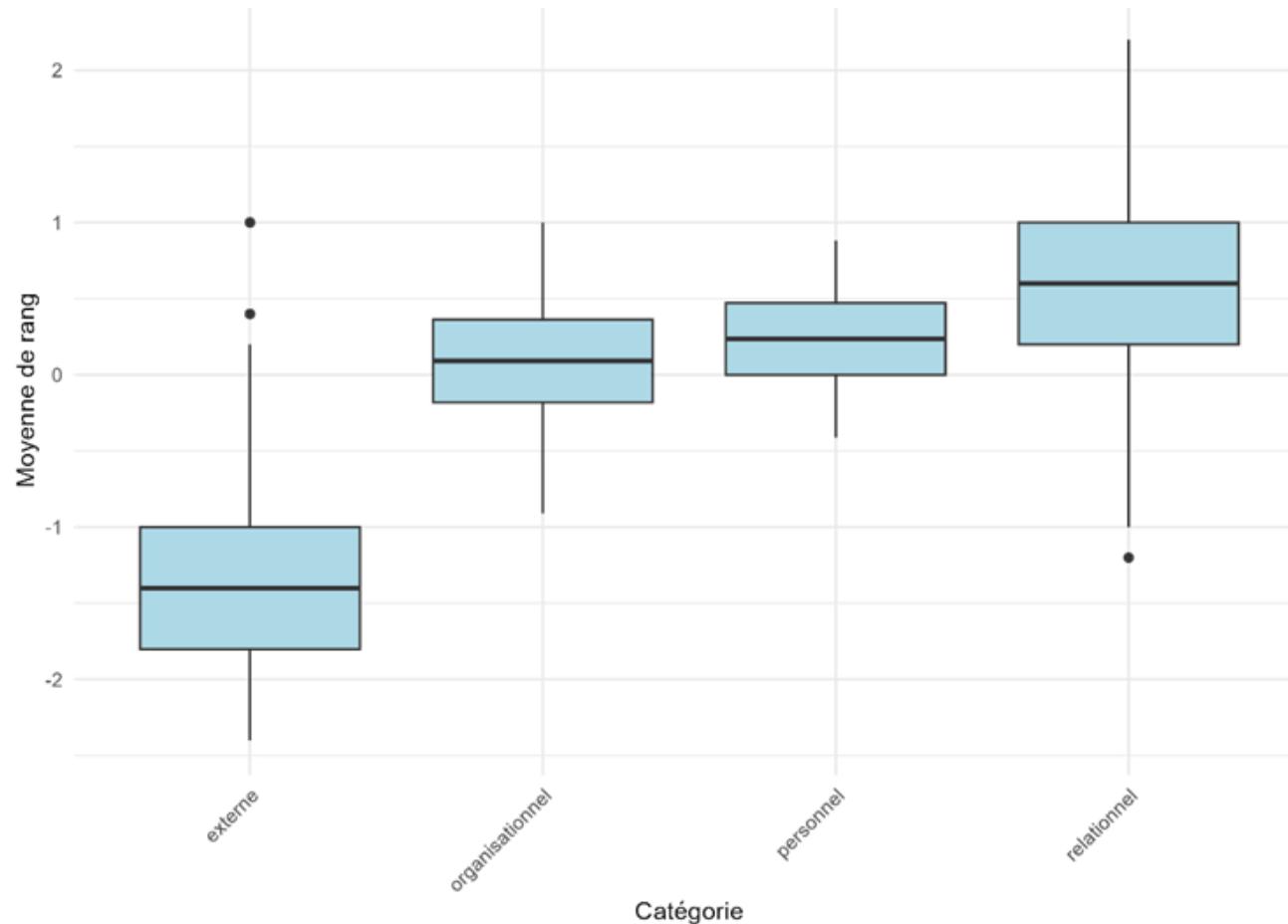
Résultats

Facteurs les plus et les moins bien rangés selon les enseignants (N=267)

Facteurs les mieux classés		Facteurs les moins bien classés	
Facteur	Rang	Facteur	Rang
Les relations interpersonnelles positives avec les élèves	1,22	L'innovation en équipe	-0,73
Le comportement des élèves	1,22	Les opportunités de développement professionnel	-0,92
La motivation	1,10	Le fait d'avoir choisi l'enseignement en premier choix de carrière	-1,44
Le fait de se sentir reconnu pour son travail	0,87	L'âge de l'enseignant	-1,76
Les relations marquées par un climat de confiance entre collègues	0,81	Le genre de l'enseignant	-2,55

Résultats

Rangs moyens selon les catégories



Résultats

Analyse des « profils »

- Analyse en trois composantes principales qui expliquent 43% de la variance totale

Composantes	Variance expliquée	Nbre de sujets qui chargent sur la composante
C1	16,2%	104
C2	14,1%	85
C3	12,7%	78

- Analyse qualitative des classements idéaux de chaque composante + analyse des items discriminants (d de Cohen)

Résultats



Profil 1 : Vitalité et gestion de classe : énergie, bien-être émotionnel et dynamique de classe



Profil 2 : Collaboration et efficience : soutien des pairs, reconnaissance, innovation collective



Profil 3 : Créativité et adaptabilité : autonomie, motivation, capacité d'innovation

Résultats

Liens entre le mode de pensée et la santé psychologique au travail

Profil	Moyenne SPT	sd SPT	N
1 Vitalité et gestion de classe	3.36	.86	104
2 Collaboration et efficience	3.53	.68	85
3 Créativité et adaptabilité	3.90	.70	78

Test de Kruskal-Wallis : $\chi^2 = 23.672$, $df = 2$,
 $p < .001$

Discussion

Constats principaux en réponse aux questions de recherche :

- Absence de consensus clair dans les représentations du point de vue des enseignants (sauf pour le moindre rôle des facteurs externes)
- Au-delà de ce constat, quelques éléments partagés (comportement des élèves et relations avec les élèves)...
- ... et d'autres éléments distinctifs (profils)
- Profils partiellement liés au niveau de santé psychologique au travail

Discussion

- Résultats cohérents avec d'autres mesures/enquêtes plus générales (Hascher & Waber, 2021 ; Zhou et al., 2024)
- Interprétations de profils qui se retrouvent partiellement dans les résultats de Granziera et al., 2022 (profil centré sur la collaboration, profil centré sur les ressources et la motivation)
- La méthode permet de dépasser certaines impasses identifiées dans la littérature (Chen et al., 2024 ; Fox et al., 2023 ; Hascher & Waber, 2021)
 - Flou conceptuel
 - Problèmes de mesure
 - Clarification / hiérarchisation des rôles de certains facteurs

Discussion

Limites

- Ne peut constituer une démarche de généralisation
 - Échantillon de convenance
 - Méthode non adaptée → méthodes confirmatoires
- Work in progress : méthodologie d'analyse en construction
- Approche réductrice de la santé psychologique au travail

Perspectives

- Vérification de l'indépendance des représentations (profils) en fonction de variables sociodémographiques/culturelles
- Utilisation de la méthode pour déterminer les priorités des enseignants dans un cadre d'intervention/de formation au développement du bien-être.

Merci de votre attention !



N'hésitez pas à prendre connaissance des recherches du service d'**EDUcation et des Sciences de l'Apprentissage**, ainsi que nos articles sur les communications !

→ edusa.be



EDUSA coorganisateur de l'ADMEE !

Le 34^{ème} colloque de l'ADMEE est organisé à Mons ce 3, 4 et 5 avril 2023. Nous participons à son organisation et auront aussi l'occasion d'y organiser des symposiums et d'intervenir dans diverses communications.



Nos recherches



Denis.BERTIEAUX@umons.ac.be