



HAL
open science

Conditions de travail et bien-être des enseignants non-titulaires : une étude épidémiologique dans l'enseignement secondaire en France

Thomas Calon

► **To cite this version:**

Thomas Calon. Conditions de travail et bien-être des enseignants non-titulaires : une étude épidémiologique dans l'enseignement secondaire en France. Médecine humaine et pathologie. 2019. dumas-03129818

HAL Id: dumas-03129818

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03129818>

Submitted on 3 Feb 2021

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

AVERTISSEMENT

Cette thèse d'exercice est le fruit d'un travail approuvé par le jury de soutenance et réalisé dans le but d'obtenir le diplôme d'Etat de docteur en médecine. Ce document est mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt toute poursuite pénale.

Code de la Propriété Intellectuelle. Articles L 122.4

Code de la Propriété Intellectuelle. Articles L 335.2-L 335.10

UNIVERSITÉ PARIS DESCARTES
Faculté de Médecine PARIS DESCARTES

Année 2019

N° 234

THÈSE
POUR LE DIPLÔME D'ÉTAT
DE
DOCTEUR EN MÉDECINE

Conditions de travail et bien-être des enseignants non-titulaires :
une étude épidémiologique dans l'enseignement secondaire
en France

Présentée et soutenue publiquement
le 21 octobre 2019

Par

Thomas CALON

Né le 9 février 1991 à L'Isle-Adam (95)

Co-dirigée par Mme Le Docteur Sofia Temam, chercheur épidémiologique, et
Mme Le Docteur Marie-Noël Vercambre-Jacquot, chercheur épidémiologique

Jury :

M. Le Professeur Jean-Claude Pairon, PU-PH Président

M. Le Professeur François Guillon, PU-PH

Mme Le Docteur Lynda Bensefa-Colas, PH

Mme Le Docteur Mireille Matrat, MCU-PH



Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier les Docteurs Sofia Temam et Marie-Noël Vercambre-Jacquot pour m'avoir encadré et permis de réaliser ce travail, mais également l'ensemble de l'équipe de la Fondation MGEN pour l'excellent stage passé en leur compagnie durant cette période qui fut riche en émotions : Anne-Kim, Anne-Marie, Christine, Jessica, Morgane, Nathalie, Pascale, Rosalind et Stéphanie.

Je remercie mes maîtres de stage qui m'ont réellement fait découvrir la médecine du travail, ils sauront se reconnaître.

Je remercie mes amis rencontrés sur les bancs de la faculté de médecine (Paul, Yannis, Maxime, Maximilien, Célia), mes amis plus anciens (Nicolas, Xavier) mais surtout mon coloc' Steve pour tous ces moments passés, présents et futurs vécus ensemble.

Je remercie mon frère pour son soutien apporté tout au long de ces études, surtout en P1, ainsi que pour tout ce que nous partageons.

Je remercie mes parents pour leur soutien et pour m'avoir toujours donné l'opportunité de faire ce que je souhaitais.

Pour finir, je remercie les personnes qui me sont les plus chères : ma femme Jieli et ma fille Lys, pour leur présence à mes côtés au quotidien et tout le bonheur et la joie qu'elles m'apportent.

Cette thèse reprend le contenu de l'article original soumis pour publication à la revue *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement* en approfondissant certaines parties, en particulier les résultats descriptifs et les préconisations.

Table des matières

INTRODUCTION	9
PARTIE 1 : METHODE	12
1.1. ENQUETE « QUALITE DE VIE DES ENSEIGNANTS »	12
1.2. POPULATION D'ETUDE.....	13
1.3. INDICATEURS DE BIEN-ETRE	14
A. BIEN-ETRE PROFESSIONNEL	14
B. BIEN-ETRE GENERAL.....	15
1.4. INTERACTION ET STRATIFICATION SUR LE SECTEUR.....	16
1.5. CARACTERISTIQUES PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES UTILISEES EN VARIABLES D'AJUSTEMENT.....	17
1.6. TRAITEMENT DES VALEURS MANQUANTES POUR LES VARIABLES D'AJUSTEMENT.....	18
1.7. ANALYSES STATISTIQUES	18
PARTIE 2 : RESULTATS	20
2.1. ASSOCIATION ENTRE LE STATUT D'EMPLOI ET LES FACTEURS SOCIODEMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELS, SELON LE SECTEUR D'ENSEIGNEMENT	20
2.2. ASSOCIATION ENTRE LE STATUT D'EMPLOI ET LES INDICATEURS DE BIEN-ETRE AU TRAVAIL, SELON LE SECTEUR D'ENSEIGNEMENT	22
A. SATISFACTION PROFESSIONNELLE.....	22
B. SOUHAIT DE CHANGER DE PROFESSION.....	23
C. SYMPTOMATOLOGIE DU BURNOUT.....	25
2.3. ASSOCIATION ENTRE LE STATUT D'EMPLOI ET LES INDICATEURS DE BIEN-ETRE GENERAL, SELON LE SECTEUR D'ENSEIGNEMENT	29
A. QUALITE DE VIE	29
B. SANTE PERÇUE.....	31
C. DIMENSIONS MAJEURES DE LA QUALITE DE VIE DU WHOQOL-BREF.....	32
2.4. ANALYSES DE SENSIBILITE	36
PARTIE 3 : DISCUSSION	37
3.1. DISCUSSION	37
3.2. FORCES ET LIMITES DE L'ETUDE	40
3.3. PRECONISATIONS	41
CONCLUSION	44
BIBLIOGRAPHIE	45

ANNEXES 49

ANNEXE 1 : EXTRAITS DU QUESTIONNAIRE « QUALITE DE VIE DES ENSEIGNANTS ».....49
ANNEXE 2 : ITEMS DU SCORE ENVIRONNEMENT DU WHOQOL-BREF51

Liste des tableaux et figures

Tableau 1 : Comparaison des enseignants titulaires/non-titulaires dans le second degré, stratifiée selon le secteur d'enseignement.....	21
Tableau 2: Associations brute et ajustée entre le statut d'emploi titulaires/non-titulaires et cinq indicateurs de bien-être au travail des enseignants du second degré, stratifiée selon le secteur d'enseignement.....	28
Tableau 3 : Associations brute et ajustée entre le statut d'emploi titulaires/non-titulaires et les indicateurs de qualité de vie du WHOQOL-BREF des enseignants du second degré, stratifiée selon le secteur d'enseignement.....	35
Figure 1 : Diagramme de flux de la population d'étude	14
Figure 2 : Satisfaction professionnelle des enseignants du 2 nd degré du secteur public en fonction du statut.....	23
Figure 3 : Satisfaction professionnelle des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat en fonction du statut	23
Figure 4 : Souhait de changement de profession des enseignants du 2 nd degré dans le secteur public en fonction du statut	24
Figure 5 : Souhait de changement de profession des enseignants du 2 nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut.....	25
Figure 6 : Symptomatologie du burnout (MBI) des enseignants du 2 nd degré dans le secteur public en fonction du statut	26
Figure 7 : Symptomatologie du burnout (MBI) des enseignants du 2 nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut	27
Figure 8 : Qualité de vie perçue des enseignants du 2 nd degré dans le secteur public en fonction du statut (item du WHOQOL-BREF)	29
Figure 9 : Qualité de vie perçue des enseignants du 2 nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut (item du WHOQOL-BREF).....	30
Figure 10 : Santé perçue des enseignants du 2 nd degré dans le secteur public en fonction du statut (item du WHOQOL-BREF)	31
Figure 11 : Santé perçue des enseignants du 2 nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut (item du WHOQOL-BREF)	32
Figure 12 : Dimensions majeures de la qualité de vie des enseignants du 2 nd degré dans le secteur public en fonction du statut (WHOQOL-BREF)	33
Figure 13 : Dimensions majeures de la qualité de vie des enseignants du 2 nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut (WHOQOL-BREF)	34
Figure 14 : Items du score environnement du WHOQOL-BREF pour lesquels existait une différence significative en fonction du statut dans le secteur public.....	51
Figure 15: Items du score environnement du WHOQOL-BREF pour lesquels existait une différence significative en fonction du statut dans le secteur privé sous contrat	51

Liste des abréviations

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
CAFEP : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Enseignement du Privé
CAPES : Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré
CCTIRS : Comité Consultatif sur le Traitement de l'Information en matière de
Recherche dans le domaine de la Santé
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
DEPP : Direction de l'Évaluation de la Prospective et de la Performance
EPS : Éducation physique et sportive
FP : Fonction Publique
IC : Intervalle de Confiance
M1 : Modèle de régressions non ajusté
M2 : Modèle de régressions multi-ajusté
MBI : Maslach Burnout Inventory
MGEN : Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
MENESR : Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la
Recherche
OR : Odd Ratio
Réf : Référence
Réseaux PAS : Prévention, Aide et Suivi
TALIS : Teaching and Learning International Survey/ Enquête Internationale sur
l'Enseignement et l'Apprentissage
WHOQOL-BREF : World Health Organisation Quality of Life – version abrégée

Introduction

Selon l'Organisation Internationale du Travail, l'emploi précaire se définit en référence à des critères tels que « l'incertitude sur sa durée, l'éventualité d'employeurs multiples ou d'une relation de travail déguisée ou ambiguë, l'absence d'accès à la protection sociale et aux avantages habituellement associés à l'emploi, une rémunération faible, et des obstacles juridiques et pratiques considérables pour adhérer à un syndicat et négocier collectivement » [1].

Plusieurs études épidémiologiques ont investigué les liens entre précarité de l'emploi, conditions de travail et santé. Ces études s'accordent sur le lien étroit entre emplois précaires et conditions de vie moins favorables, tant au travail – plus d'exposition aux risques physiques et chimiques, moins de latitude décisionnelle, moins de soutien social, moins d'accès à la médecine du travail [2,3] – que plus généralement – revenus plus bas [4], difficultés d'accès aux soins et/ou aux logements [5]. Par contraste, le lien retrouvé avec la santé physique ou mentale est plus fluctuant. Alors que certaines études montrent une association défavorable entre contrat précaire et certains indicateurs de santé ou de bien-être professionnel (indicateurs de santé tels que fatigue et troubles musculo-squelettiques [2,6], symptômes dépressifs [2–4,7–9], prise d'antidépresseur [10], insatisfaction au travail [3] et présentéisme [2]), d'autres travaux nuancent cette relation [4,11,12], des différences de champs et de méthodes sous-tendant sans doute ces divergences.

Dans le secteur public, le statut de fonctionnaire assure une sécurité maximale de l'emploi. Bien qu'encore marginalement, d'autres types de contrats plus précaires existent cependant dans la fonction publique et ils tendent même à se développer ces dernières années, particulièrement dans le secteur de l'enseignement [13]. Pour devenir enseignant, dans le secteur public et privé sous contrat d'association qui dépendent tous deux du ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, plusieurs voies sont possibles : sur concours – c'est la voie la plus courante – et ainsi devenir titulaire (« fonctionnaire » dans le public, « maître contractuel » dans le privé) ou bien sans concours, mais selon certaines conditions : avoir un diplôme de niveau bac+3 – voire bac+2 depuis 2016 –, un diplôme technique ou une expérience professionnelle, et ainsi devenir enseignant « non-

titulaire ». Dans les faits, les enseignants non-titulaires sont recrutés en contrat de travail à durée déterminée de droit public (une année ou moins, reconductible) afin de pallier le manque d'effectifs des enseignants titulaires [14,15].

Alors que les effectifs d'enseignants non-titulaires dans le secteur privé sous contrat sont stables, ils sont en augmentation depuis plusieurs années dans le secteur public, aussi bien dans le premier que dans le second degré [13]. Ainsi, en 2012-2013, ils étaient 958 non-titulaires dans le premier degré et 26 403 dans le second degré; en 2017-2018, ils étaient respectivement 4092 et 39 791 enseignants non-titulaires [13,16].

Concernant les conditions de travail, par comparaison aux titulaires, les enseignants non-titulaires ont des rémunérations moins importantes à temps de travail et ancienneté équivalents [17,18], exercent plus souvent à temps partiel, enseignent dans des territoires moins attractifs et, spécifiquement dans le second cycle du second degré, plus souvent des disciplines professionnelles que des disciplines générales ou technologiques [13,15,16]. Par contraste avec ces données établies, le lien entre le statut d'emploi dans l'enseignement et la santé a fait l'objet de peu de travaux, dont aucun français. A notre connaissance, deux études, l'une italienne, l'autre espagnole, s'accordent sur le constat d'un moindre bien-être des enseignants ayant des contrats de travail temporaires (pouvant être comparés aux enseignants non-titulaires en France) [19,20].

Devant l'ensemble de ces éléments, il nous a semblé intéressant d'étudier, en France, à partir de l'enquête nationale « Qualité de vie des enseignants », et en prenant comme référentiel les enseignants titulaires, les conditions d'exercice et le bien-être au travail et général des enseignants non-titulaires dans le second degré.

Notre hypothèse de travail, en continuité avec la littérature disponible sur le sujet, était que, par comparaison aux enseignants titulaires, la santé des enseignants non-titulaires était moins bonne, la notion de « santé » étant comprise au sens large de l'Organisation Mondiale de la Santé, soit : « un état de complet bien-être physique, mental et social, et [...] pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité » [21].

Ce premier état des lieux visait à discerner des pistes de promotion du bien-être général et professionnel des enseignants en France en fonction des spécificités liées à leur statut.

Partie 1 : Méthode

1.1. Enquête « Qualité de vie des enseignants »

L'enquête « Qualité de vie des enseignants » avait pour objectif principal de dresser un état des lieux du bien-être au travail des enseignants français.

Cette étude épidémiologique élaborée par la Fondation d'entreprise MGEN pour la santé publique (www.fondationmgen.fr) [22], a été mise en œuvre en 2013 avec l'appui technique de la Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR).

En pratique, 5000 enseignants ont été tirés au sort dans l'annuaire des personnels du ministère de l'Éducation nationale, après stratification sur le sexe, la classe d'âge, le type d'établissement et le secteur d'enseignement croisé avec l'appartenance à l'éducation prioritaire (public hors prioritaire / public prioritaire / privé sous contrat).

Suite à une information postale et l'exclusion de 75 enseignants (71 avaient refusé de participer, 4 avaient indiqué être dans l'impossibilité de participer pour congés de longue durée), un questionnaire de 20 pages portant principalement sur les conditions de travail et la qualité de vie, a été envoyé directement dans l'établissement des enseignants (Annexe 1). Parmi les questionnaires retournés, 2653 étaient exploitables, soit un taux de réponse brut de 54%. Ces données auto-rapportées ont été complétées par des informations administratives (corps professionnel, modalité de service, caractéristiques de l'établissement d'affectation principale, épisodes de congés maladie, etc.) issues des bases de gestion des personnels de l'Éducation nationale et disponibles à la fois pour les répondants et les non-répondants à l'enquête (à l'exclusion des 71 refus).

L'ensemble du dispositif avait obtenu un avis favorable du Comité consultatif sur le traitement de l'information en matière de recherche dans le domaine de la

santé (CCTIRS) et l'autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

1.2. Population d'étude

Pour des raisons d'effectifs, nous nous sommes focalisés sur les enseignants du second degré - ceux exerçant en collèges, lycées généraux et technologiques et lycées professionnels.

En effet, au niveau national et sur l'année scolaire de l'enquête (2012-2013), les enseignants non-titulaires dans le premier degré étaient encore très peu nombreux dans le secteur public (0,2%) [23]. De même, les enseignants non-titulaires dans le supérieur représentaient à cette période moins de 1% des effectifs des enseignants du supérieur [23]. L'enquête « Qualité de vie des enseignants » reflétait ces chiffres, avec, parmi les répondants, seulement trois enseignants non-titulaires dans le 1^{er} degré et trois dans le supérieur.

Au total, nous avons inclus dans la présente analyse 1416 enseignants du second degré ayant répondu à l'enquête (Figure 1), répartis en fonction de leur statut d'emploi : 1298 titulaires et 118 non-titulaires.

Le groupe des non-titulaires incluait plusieurs catégories déclaratives : les « professeurs contractuels », les « maîtres auxiliaires » et les « vacataires », respectivement au nombre de 63, 50 et 5 dans notre échantillon.

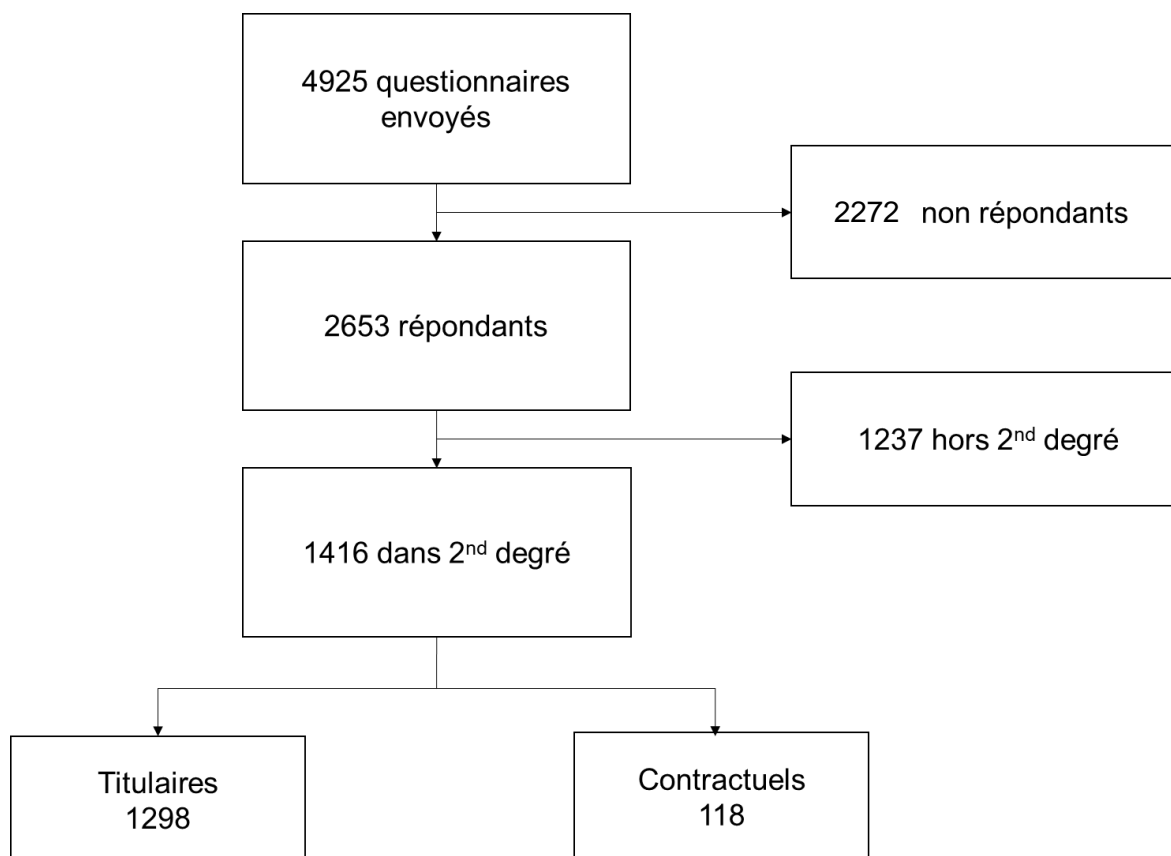


Figure 1 : Diagramme de flux de la population d'étude

1.3. Indicateurs de bien-être

a. Bien-être professionnel

Nous avons pris en considération cinq indicateurs de bien-être (ou de mal-être) professionnel évalués dans l'enquête « Qualité de vie des enseignants ».

Le premier indicateur concernait la satisfaction professionnelle : « Aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle d'enseignant(e), vous diriez-vous... ? ». Les 4 items de réponses ont été regroupés en deux catégories : positive (« assez satisfait(e) » ou « très satisfait(e) ») et négative (« assez peu satisfait(e) » ou « pas du tout satisfait(e) »).

Le second indicateur concernait le souhait de changer de profession : « Depuis que vous êtes enseignant(e), avez-vous déjà souhaité changer de profession ? ». Les réponses possibles étaient « Oui » ou « Non ».

Pour compléter ces questions ad-hoc, nous avons également examiné les trois dimensions du syndrome d'épuisement professionnel évalué par le Maslach Burnout Inventory adapté au métier d'enseignant (MBI – *Educators Survey*) [24]. Le MBI comporte 22 items répartis en trois dimensions :

- l'épuisement émotionnel (score/54) : impression de fatigue et de saturation affective et émotionnelle ;
- la dépersonnalisation (score/30) : déshumanisation de la relation affective et représentation négative des élèves ;
- le faible accomplissement au travail (score/48) : tendance à l'auto-évaluation négative de son travail, sentiment d'incompétence, de perte d'autorité, d'échec vis-à-vis de la réussite scolaire de ses élèves.

Suivant l'approche de la symptomatologie du burnout préconisée par Maslach [24], les trois scores du MBI ont été dichotomisés en isolant le tertile « péjoratif » : épuisement émotionnel fort (≥ 27), dépersonnalisation forte (≥ 5) et accomplissement professionnel faible (< 30).

b. Bien-être général

Pour évaluer le bien-être général, nous avons eu recours aux différents indicateurs issus du questionnaire abrégé de qualité de vie développé par l'Organisation Mondiale de la Santé (*World Health Organisation Quality of Life – version abrégée (WHOQOL-BREF)*)[25] et comprenant 26 items.

Les deux premiers items généraux ont été étudiés en tant que tels : ils abordaient respectivement la qualité de vie ressentie (« Comment trouvez-vous votre qualité de vie ?») et la santé subjective (« Êtes-vous satisfait(e) de votre santé ?»). Les réponses pour chacun de ces deux items ont été regroupées en deux catégories positive/négative : « très bonne » ou « bonne » versus « ni bonne, ni mauvaise », « mauvaise », « très mauvaise » qualité de vie ; « très satisfait(e) » ou « satisfait(e) » versus « ni satisfait(e), ni insatisfait(e) », « pas satisfait(e) » ou « pas du tout satisfait(e) » de leur santé.

Les 24 autres items venaient ensuite approfondir quatre dimensions majeures de la qualité de vie, avec pour chaque dimension un score systématiquement ramené sur 100 :

- la santé physique : énergie et fatigue, douleur, dépendance, capacité de travail,... ;
- la santé psychologique : sentiments négatifs et positifs, estime de soi, mémoire et concentration,... ;
- les relations sociales : relations personnelles, support social,...;
- l'environnement : ressources financières, sécurité, habitat, transport,...

1.4. Interaction et stratification sur le secteur

Une hétérogénéité de statut entre les non-titulaires du secteur public et du secteur privé sous contrat nous semblait probable étant donné les différences intersectorielles de barèmes de rémunération, de mode de recrutement et de recours au temps partiel [15,18,23,26].

Nous avons également émis l'hypothèse que le fait d'avoir exercé une autre profession dans le passé (indiquant une reconversion professionnelle) et le fait d'exercer à temps complet ou à temps partiel (engendrant des différences de revenus, du nombre d'heures d'enseignement, de la balance vie privée-vie professionnelle) pouvaient être source d'hétérogénéité de bien-être au sein même de la population des enseignants non-titulaires.

Pour tester nos hypothèses d'hétérogénéité en fonction de ces trois facteurs d'interaction potentiels, nous avons respectivement mis en œuvre trois séries de modèles d'interaction, une série comprenant l'ensemble des modèles des indicateurs de bien-être en fonction du statut d'emploi, du facteur d'interaction potentiel, et du produit entre les deux.

Ces analyses ont mis en évidence un effet d'interaction consistant ($p < 0,05$) pour les indicateurs de bien-être professionnel entre le statut d'emploi et le secteur d'enseignement mais pas avec les deux autres facteurs d'interaction testés (i.e. avoir exercé une autre profession dans le passé et la modalité de service).

Par la suite, nous avons donc systématiquement stratifié nos analyses sur le secteur d'enseignement.

1.5. Caractéristiques personnelles et professionnelles utilisées en variables d'ajustement

Différentes caractéristiques personnelles et professionnelles des enseignants pouvant être liées à la fois au statut d'emploi et au bien-être ont été considérées comme facteurs de confusion potentiels :

- *des facteurs personnels d'ordre sociodémographique :*

- sexe (homme / femme),
- catégorie d'âge (moins de 34 ans / 35-49 ans / plus de 50 ans) ;

- *des facteurs personnels caractérisant le travail :*

- antécédents professionnels (avoir déjà exercé une autre profession : oui / non),
- modalité de service (temps complet / temps partiel),
- nombre d'établissement d'enseignement (un / deux ou plus),
- temps de trajet aller simple domicile-travail (\leq 15 min / 16-45 min / $>$ 45 min),
- disciplines enseignées (disciplines fondamentales / technologiques-arts-sans spécialisation / éducation physique et sportive (EPS)),
- niveau d'enseignement (1^{er} cycle secondaire / 2nd cycle secondaire général et technologique / 2nd cycle secondaire professionnel) ;

- *des facteurs caractérisant l'établissement d'enseignement :*

- secteur d'enseignement (public / privé sous contrat),
- taille de l'établissement ($<$ 600 élèves / 600-999 élèves / \geq 1000 élèves),
- indicateur d'origine sociale majoritaire des élèves (plutôt favorisée / plutôt moyenne / plutôt défavorisée). Ce dernier indicateur isole les quartiles extrêmes du ratio « proportion d'élèves d'origine sociale plutôt favorisée / proportion d'élèves

d'origine sociale plutôt défavorisée » (données ministérielles disponibles au niveau de l'établissement) ;

- *des facteurs de risques psychosociaux au travail selon le modèle de Karasek [27] :*

- latitude décisionnelle (score/36) : marges de manœuvre au travail, utilisation actuelle des compétences et développement des compétences,

- demande psychologique (score/96) : quantité et rapidité de travail, complexité et intensité, morcellement et prévisibilité,

- soutien social au travail (score/32) : soutien professionnel et émotionnel de la part des supérieurs et des collègues.

1.6. Traitement des valeurs manquantes pour les variables d'ajustement

Afin de maximiser la taille de l'échantillon d'analyse, et alors que le taux de valeurs manquantes pour chaque variable d'ajustement n'excédait pas 5%, une imputation a été réalisée avant utilisation dans le modèle multivarié.

Pour les facteurs d'ajustement catégoriels, les valeurs manquantes ont été imputées à la valeur la plus représentée ; pour les facteurs d'ajustement numériques (scores de Karasek essentiellement), elles ont été imputées par la moyenne.

Une analyse de sensibilité dans l'échantillon des personnes sans données manquantes a été réalisée afin de s'assurer de la cohérence des résultats obtenus avec ou sans étape d'imputation.

1.7. Analyses statistiques

Dans un premier temps, nous avons comparé les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des enseignants du second degré non-titulaires à celles de leurs homologues titulaires, stratifiée selon le secteur

d'enseignement, en utilisant le test du Chi2 pour les variables catégorielles et le test de l'analyse de la variance (Fisher) pour les variables continues.

Dans un second temps, nous avons étudié leurs différences de bien-être professionnel et de bien-être général au moyen, d'une part, de graphiques (comparaison brute) et d'autre part, de modèles de régressions (permettant un ajustement).

Nous avons implémenté des régressions logistiques pour les indicateurs dichotomiques et des régressions linéaires pour les indicateurs numériques.

Les facteurs de confusion potentiels retenus étaient ceux associés ($p < 0,10$) au statut d'emploi dans au moins un des deux secteurs d'enseignement.

L'ancienneté, bien qu'associée au statut d'emploi, n'a pas été incluse dans le modèle multivarié pour éviter tout risque de sur-ajustement, avec l'âge et les antécédents professionnels, déjà considérés comme facteurs d'ajustement.

D'autre part, bien que les scores de demande psychologique et de latitude décisionnelle du modèle de Karasek ne remplissaient pas le critère pour les retenir en tant que variable d'ajustement, ils ont été « forcés » dans le modèle multi-ajusté aux côtés de la troisième dimension du questionnaire de Karasek, le soutien social, qui elle remplissait le critère.

Nous avons par ailleurs réalisé d'autres analyses de sensibilité : en excluant les professeurs agrégés, en excluant les temps partiels, et enfin en modélisant les scores du MBI en continu.

Les analyses ont été faites à l'aide du logiciel STATA® SE 14.0.

Partie 2 : Résultats

La population d'étude était composée de 1121 enseignants du second degré public (1051 titulaires et 70 non-titulaires) et de 295 enseignants du second degré privé sous contrat (247 titulaires et 48 non-titulaires).

2.1. Association entre le statut d'emploi et les facteurs sociodémographiques et professionnels, selon le secteur d'enseignement

Quel que soit le secteur d'enseignement (public / privé), les enseignants du secondaire étaient majoritairement des enseignantes, aussi bien chez les titulaires que les non-titulaires. Les non-titulaires étaient plus jeunes que les titulaires et étaient plus nombreux à avoir déjà exercé une autre profession par le passé (Tableau 1).

Concernant leurs conditions d'exercice, comparativement aux titulaires, les non-titulaires exerçaient plus souvent à temps partiel, étaient plus nombreux à enseigner dans plusieurs établissements et mettaient plus de temps pour se rendre sur leur lieu de travail. Ils enseignaient plus fréquemment dans des disciplines d'enseignements « optionnels » (e.g. enseignement technique, artistique ou sans spécialité) et en second cycle professionnel, tout ceci face à des élèves d'origine sociale moins favorisée.

Enfin, concernant les risques psychosociaux au travail, les non-titulaires rapportaient un soutien social au travail plus important que les titulaires, mais les différences n'étaient pas significatives concernant la latitude décisionnelle et la demande psychologique.

Tableau 1 : Comparaison des enseignants titulaires/non-titulaires dans le second degré, stratifiée selon le secteur d'enseignement

	Secteur public			Secteur privé sous contrat			
	Titulaires (N=1051)	Non-titulaires (N=70)	p^1	Titulaires (N=247)	Non-titulaires (N=48)	p^1	
Caractéristiques sociodémographiques							
Sexe (%)			0,22			0,38	
	Homme	37		27	33		
	Femme	63		73	67		
Age (%)			0,01			<0,01	
	<35 ans	18		10	35		
	35-49	51		47	56		
	≥50	31		43	8		
Facteur professionnels personnels							
Autre profession exercée par le passé (%)			<0,001			<0,001	
	Oui	30		43	77		
	Non	70		58	23		
Modalité de service (%)			0,27			0,02	
	Temps complet	86		83	69		
	Temps partiel	14		17	31		
Nombre d'établissement (%)			<0,001			0,02	
	1	91		89	77		
	≥2	9		11	23		
Temps de trajet aller simple (%)			0,001			<0,001	
	≤15min	40		36	19		
	16-45min	46		49	40		
	>45min	14		14	42		
Disciplines enseignées ² (%)			0,001			0,59	
	Techno-Art-Sans spécialisation	20		19	25		
	Fondamentales	69		74	69		
	EPS	11		7	6		
Niveau d'enseignement (%)			0,003			0,02	
	1 ^{er} cycle secondaire	50		51	42		
	2 nd cycle général/technologique	32		33	25		
	2 nd cycle pro	18		16	33		
Caractéristiques de l'établissement							
Taille établissement (%)			0,08			0,08	
	<600 élèves	44		43	60		
	600-999 élèves	32		24	17		
	≥1000 élèves	24		33	23		
Origine sociale des élèves ³ (%)			0,002			0,01	
	Plutôt Favorisée	19		49	40		
	Moyenne	52		45	40		
	Défavorisée	29		6	21		
Risques psycho-sociaux au travail							
Scores de Karasek [moy (ET)]							
	Demande psychologique (/36)	23,9 (3,9)	23,4 (3,8)	0,31	23,4 (4,3)	23,1 (3,9)	0,65
	Latitude décisionnelle (/96)	75,7 (8,3)	75,8 (8,0)	0,94	76,7 (7,7)	76,3 (6,7)	0,77
	Soutien social (/32)	22,5 (3,7)	23,5 (3,9)	0,04	23,3 (4,1)	24,1 (4,1)	0,18

¹ Test du Chi² pour les variables catégorielles et test de Fisher (analyse de la variance) pour les variables continues

² Regroupement à partir des groupes de disciplines tels que renseignés dans les données ministérielles : « Techno-Art-Sans spécialisation » = « Technique », « Arts » et « Sans spécialités » ; « Fondamentales » = « Sciences », « Lettres » et « Economie » ; « EPS » = « Éducation Physique et Sportive »

³ Indicateur isolant les quartiles extrêmes du ratio « proportion d'élèves d'origine plutôt favorisée / proportion d'élèves d'origine plutôt défavorisée (données ministérielles disponibles au niveau établissement)

2.2. Association entre le statut d'emploi et les indicateurs de bien-être au travail, selon le secteur d'enseignement

a. Satisfaction professionnelle

A la question « Aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle d'enseignant(e), vous diriez-vous... ? », les enseignants non-titulaires dans le secteur public étaient un peu plus nombreux que leurs homologues titulaires à avoir répondu être « très satisfaits » ou « satisfaits » (87% versus 80%), mais le test du Chi2, avec un p de 0,24, ne permettait pas de rejeter l'hypothèse de distributions de réponse homogènes (Figure 2). Lorsque nous avons modélisé l'indicateur de satisfaction dichotomisé, la différence de satisfaction professionnelle en fonction du statut dans le secteur public était non significative, que ce soit dans le modèle avant (M1) ou après ajustement (M2) sur l'ensemble des facteurs de confusion potentiel (Tableau 2).

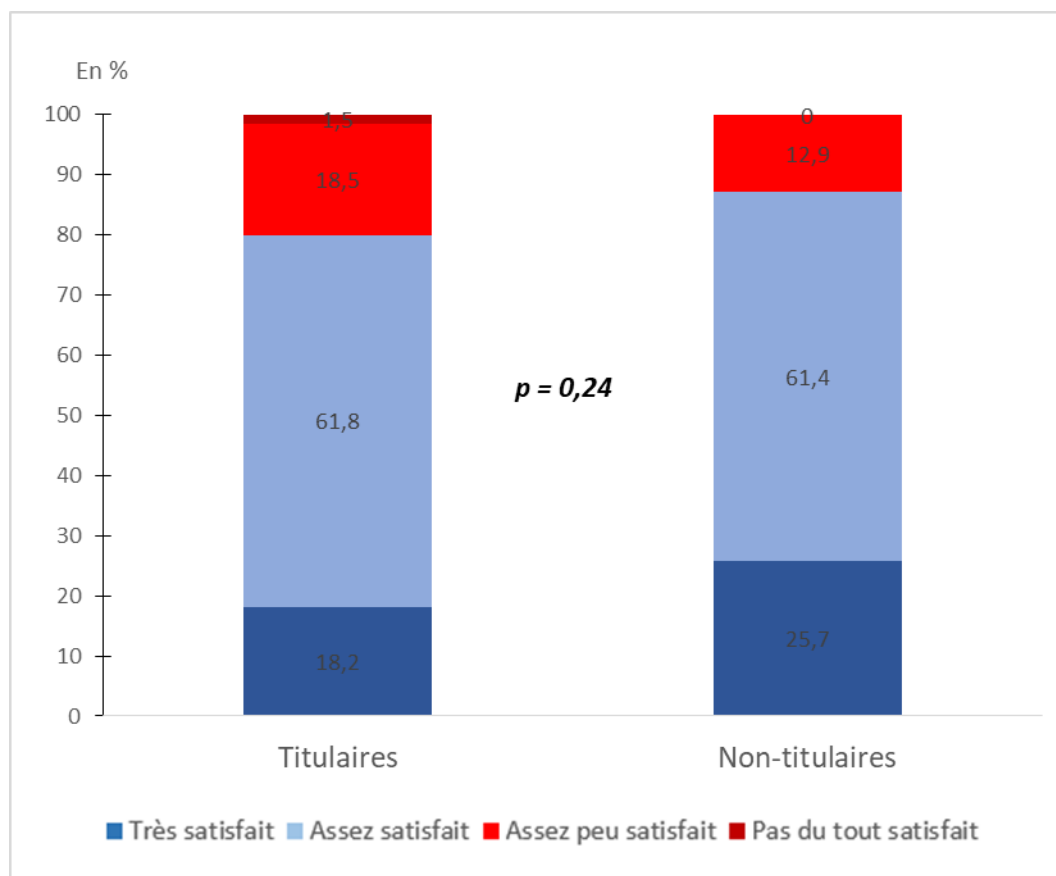


Figure 2 : Satisfaction professionnelle des enseignants du 2nd degré du secteur public en fonction du statut

Dans le secteur privé sous contrat, les enseignants non-titulaires étaient 79% à être « très satisfaits » ou « satisfaits » de leur expérience professionnelle, ils étaient 91% chez les enseignants titulaires et la différence de distribution était significative (Figure 3). L'écart des indicateurs dichotomiques de satisfaction était significatif avant ajustement (OR [95%CI] = 0,40 [0,17 ; 0,90] ; p=0,026) et à la limite de la signification après ajustement (OR [95%CI] = 0,32 [0,09 ; 1,13] ; p=0,078) (Tableau 2).

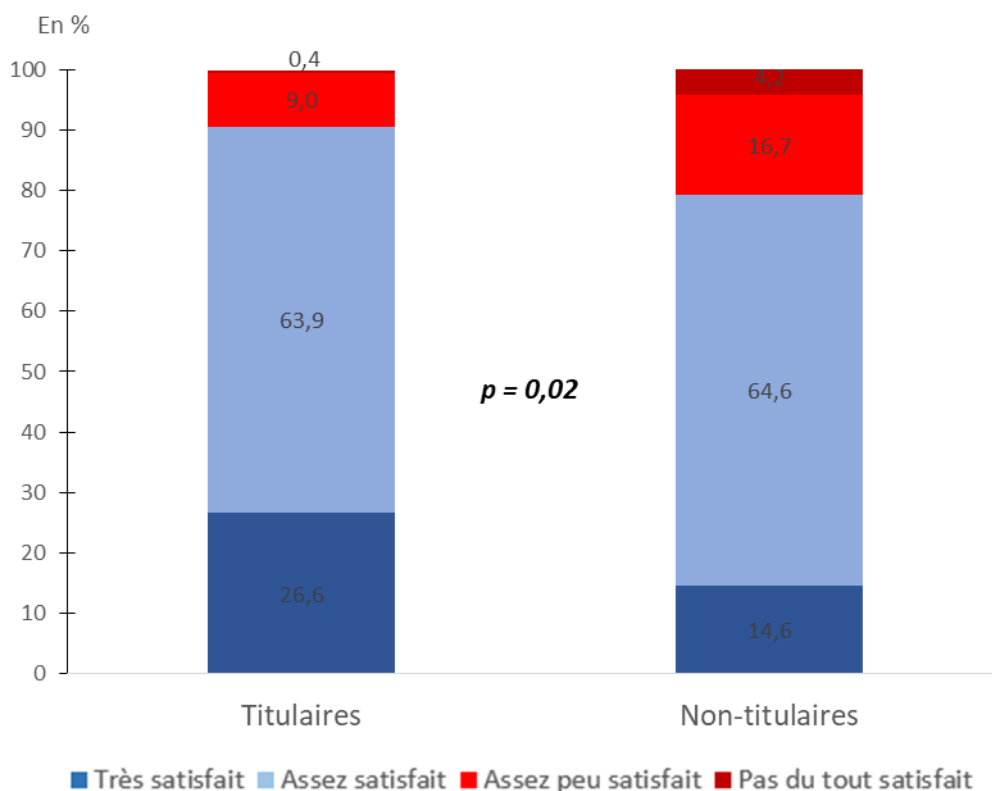


Figure 3 : Satisfaction professionnelle des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat en fonction du statut

b. Souhait de changer de profession

Concernant le souhait de changement de profession (« Avez-vous déjà souhaité changer de profession »), dans le secteur public les non-titulaires étaient une minorité (28%) à répondre qu'ils le souhaitaient et les titulaires une majorité (54%) (Figure 4). Cette différence dans le souhait de changement de profession chez les enseignants non-titulaires par rapport aux enseignants titulaires dans le secteur public était significatif dans les différents modèles, que ce soit dans M1 (OR [95%CI] = 0,32 [0,19 ; 0,56] ; $p < 0,001$) ou dans M2 (OR [95%CI] = 0,36 [0,20 ; 0,66] ; $p = 0,001$) (Tableau 2).

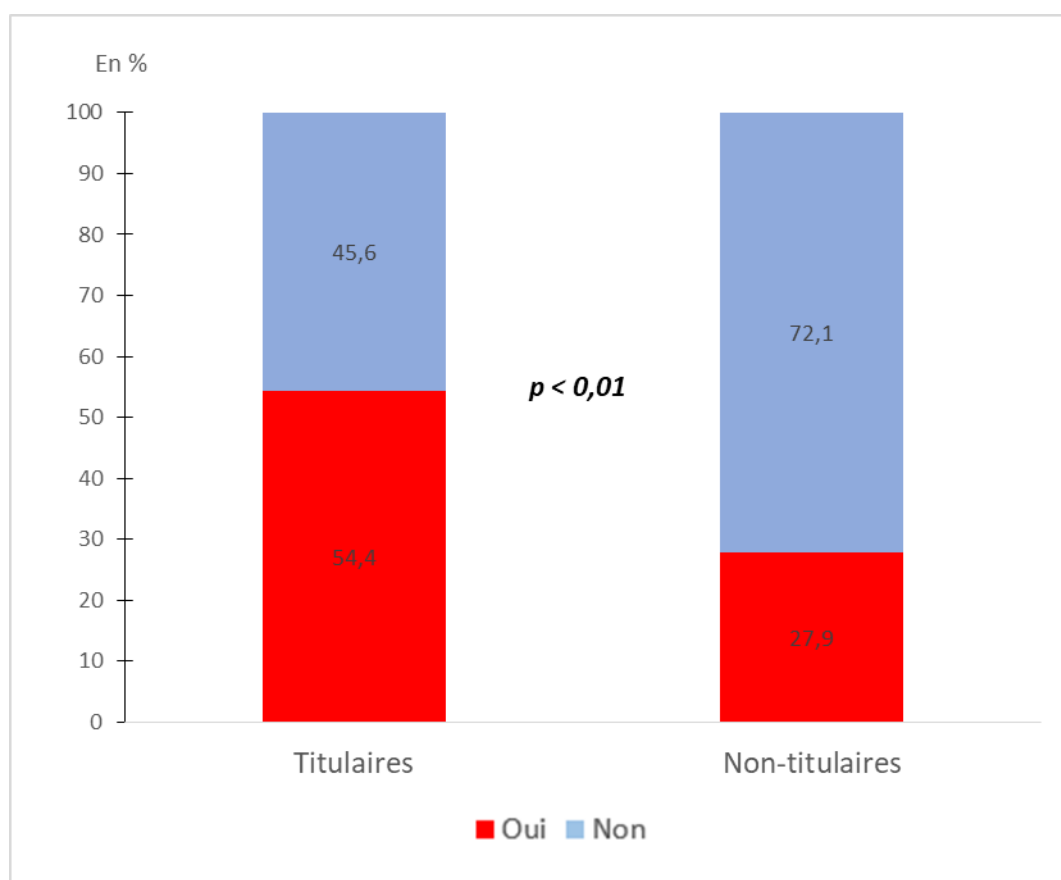


Figure 4 : Souhait de changement de profession des enseignants du 2nd degré dans le secteur public en fonction du statut

Dans le secteur privé sous contrat, par contraste au secteur public, les enseignants non-titulaires étaient plus susceptibles que leurs homologues titulaires à souhaiter changer de profession (46% versus 38%) (Figure 5). Dans les modèles non ajusté et multi-ajusté, cette différence n'atteignait pas le niveau de signification (Tableau 2).

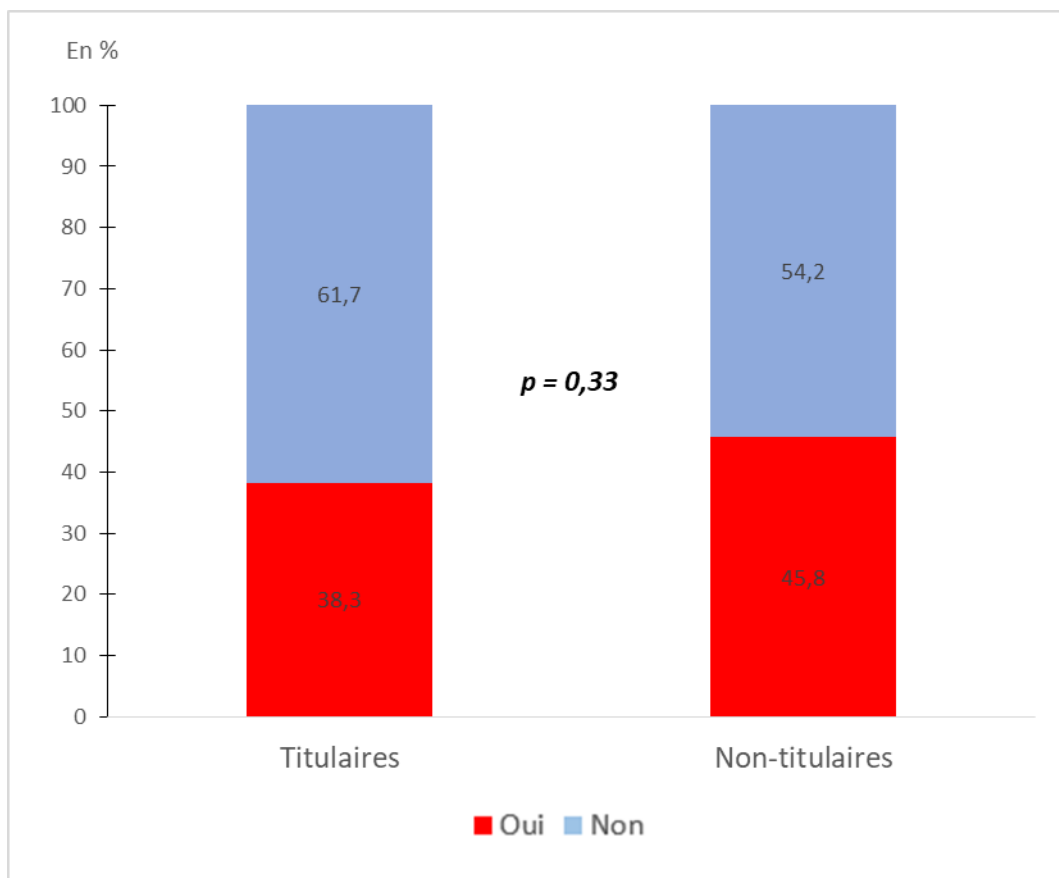


Figure 5 : Souhait de changement de profession des enseignants du 2nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut

c. Symptomatologie du burnout

En ce qui concernait la symptomatologie du burnout, dans le secteur public, les enseignants non-titulaires semblaient en général moins à risque que les enseignants titulaires pour l'ensemble des trois dimensions du syndrome d'épuisement professionnel avec une moyenne de 16,5 versus 21,9 pour l'épuisement émotionnel ; de 3,0 versus 3,9 pour la dépersonnalisation ; et de 34,0 versus 31,3 pour l'accomplissement personnel (Figure 6). Parmi ces différences, seule celle concernant l'indicateur d'épuisement émotionnel fort était significative dans le M1 (OR [95%CI] = 0,40 [0,21 ; 0,76] ; $p < 0,001$) et M2 (OR [95%CI] = 0,37 [0,18 ; 0,78] ; $p = 0,009$) (Tableau 2). Pour les indicateurs de dépersonnalisation forte

et d'accomplissement personnel faible, le niveau de signification n'était pas atteint que ce soit dans les modèles avant ou après ajustement.

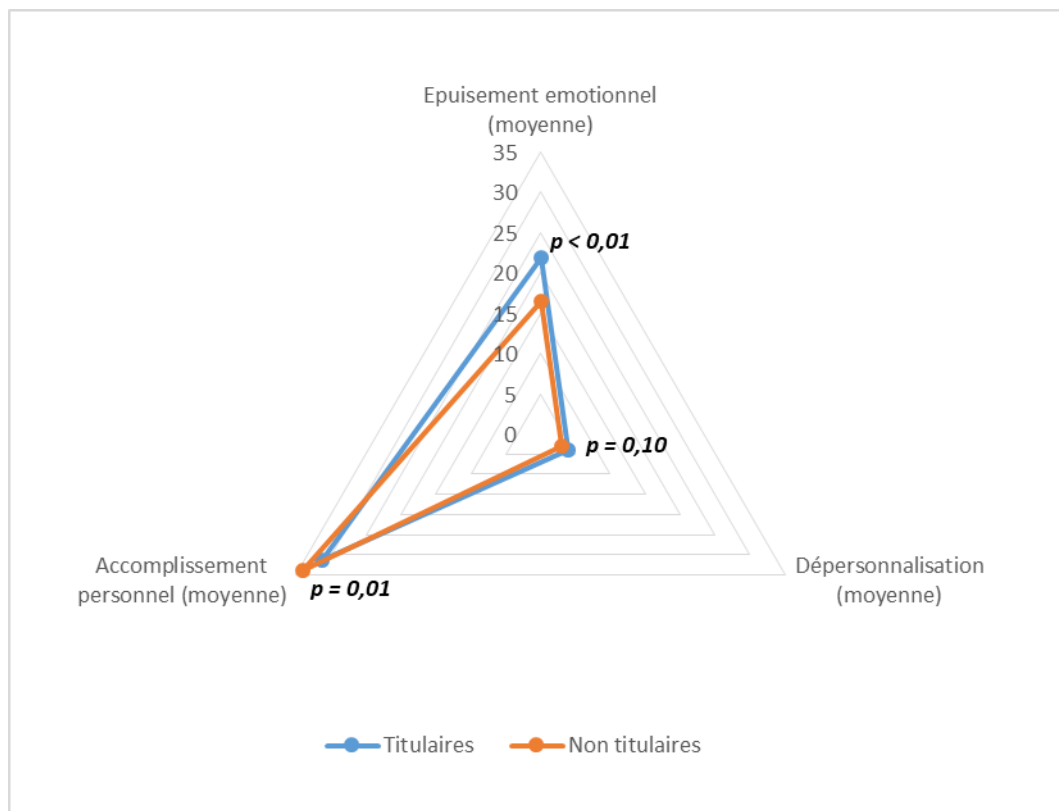


Figure 6 : Symptomatology of burnout (MBI) of secondary school teachers in the public sector by status

Dans le secteur privé sous contrat, les enseignants non-titulaires semblaient en général plus à risque que les enseignants titulaires de présenter les symptômes d'épuisement professionnel pour deux des trois dimensions de ce dernier : l'épuisement émotionnel (moyenne de 19,7 versus 18,6) et la dépersonnalisation (moyenne de 3,8 versus 3,2) (Figure 7). Dans les modèles de régression, aucune de ces différences n'était significative avant ou après ajustement. Cependant, on observait une association à la limite du niveau de signification ($p=0,081$) dans le sens d'un plus grand épuisement émotionnel ressenti par les non-titulaires comparativement aux titulaires dans M2 (OR [95%CI] = 2,47 [0,91 ; 6,72] (Tableau 2).

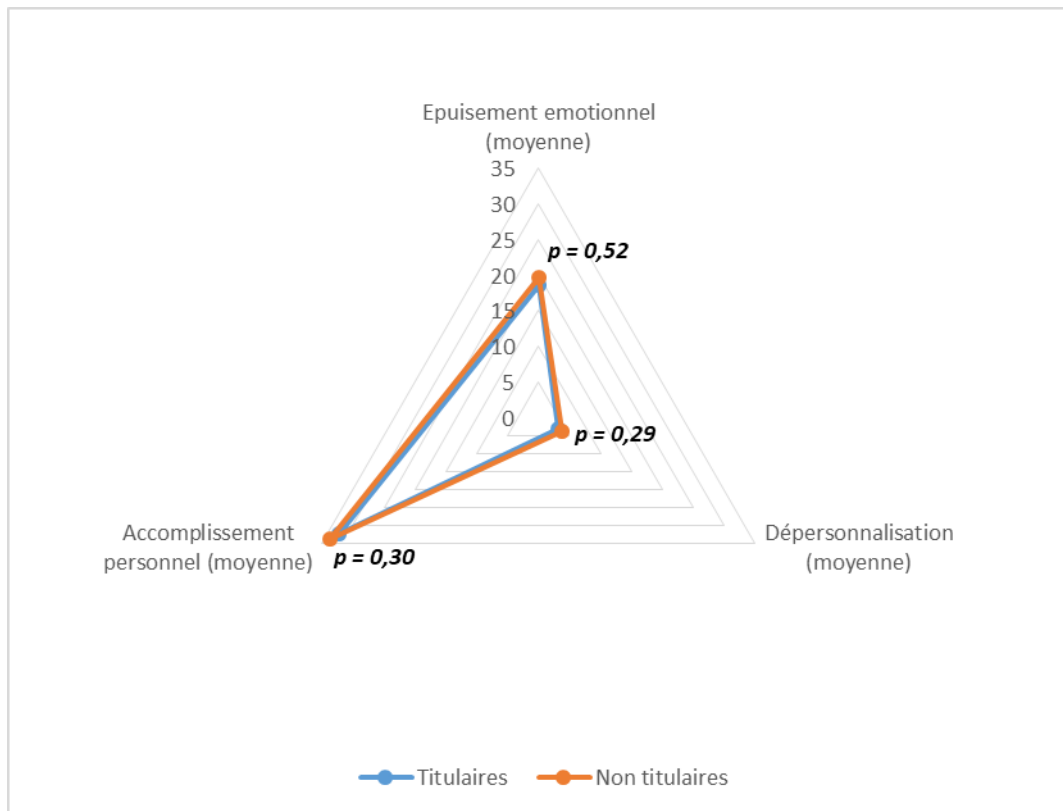


Figure 7 : Symptomatologie du burnout (MBI) des enseignants du 2nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut

Tableau 2 : Associations brute et ajustée entre le statut d'emploi titulaires/non-titulaires et cinq indicateurs de bien-être au travail des enseignants du second degré, stratifiée selon le secteur d'enseignement

	Secteur public			Secteur privé sous contrat			p _{interaction}
	N/N répondants (%)	M1 OR 95% [IC]	M2 OR 95% [IC]	N/N répondants (%)	M1 OR 95% [IC]	M2 OR 95% [IC]	
Satisfaits de l'expérience professionnelle : Satisfaits							
<i>Titulaires</i>	831/1039 (80%)	Réf.	Réf.	221/244 (91%)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	61/70 (87%)	1,70 [0,83 ; 3,47]	1,82 [0,81 ; 4,07]	38/48 (79%)	0,40 [0,17 ; 0,90]**	0,32 [0,09 ; 1,13]*	0,014
Souhait de changement de profession : oui							
<i>Titulaires</i>	554/1018 (54%)	Réf.	Réf.	92/240 (38%)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	19/68 (30%)	0,32 [0,19 ; 0,56]***	0,36 [0,20 ; 0,66]***	22/48 (46%)	1,36 [0,73 ; 2,54]	1,69 [0,74 ; 3,87]	0,001
Epuisement émotionnel¹ : fort (tertile supérieur)							
<i>Titulaires</i>	353/1042 (34%)	Réf.	Réf.	50/244 (20%)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	12/70 (17%)	0,40 [0,21 ; 0,76]***	0,37 [0,18 ; 0,78]***	13/47 (28%)	1,48 [0,73 ; 3,02]	2,47 [0,91 ; 6,72]*	0,002
Dépersonnalisation¹ : forte (tertile supérieur)							
<i>Titulaires</i>	337/1020 (33%)	Réf.	Réf.	62/238 (26%)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	20/69 (29%)	0,83 [0,48 ; 1,41]	0,86 [0,48 ; 1,55]	13/46 (28%)	1,12 [0,55 ; 2,26]	1,10 [0,47 ; 2,61]	0,741
Accomplissement personnel¹ : faible (tertile inférieur)							
<i>Titulaires</i>	407/1020 (40%)	Réf.	Réf.	87/238 (37%)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	24/69 (35%)	0,80 [0,48 ; 1,34]	0,94 [0,53 ; 1,64]	14/47 (30%)	0,74 [0,37 ; 1,45]	0,71 [0,30 ; 1,70]	0,615

Niveau de signification : * p≤0,10 ; **p≤0,05 ; ***p≤0,01

M1 : sans ajustement

M2 : ajusté sur le sexe, l'âge, le fait d'avoir déjà exercé une autre profession, les modalités de service, le nombre d'établissement d'enseignement, la discipline enseignée, le temps de trajet aller simple, le type d'établissement, la taille de l'établissement, l'indicateur d'origine sociale des élèves et les scores du *questionnaire de Karasek* (latitude décisionnelle, demande psychologique, soutien social)

¹Score évalué à l'aide du *Maslach Burnout Inventory* (MBI)

2.3. Association entre le statut d'emploi et les indicateurs de bien-être général, selon le secteur d'enseignement

a. Qualité de vie

Lorsque les enseignants ont été interrogés sur la perception de leur qualité de vie dans le secteur public, les réponses des enseignants non-titulaires ne différaient pas sensiblement de celles des enseignants titulaires. Elles étaient globalement plutôt positives : 62% des non titulaires et 65% des titulaires percevaient leur qualité de vie comme « bonne » ou « très bonne » (Figure 8), la différence évaluée au moyen de l'indicateur dichotomique de qualité de vie était non statistiquement significative dans M1 tout comme dans M2 (Tableau 3).

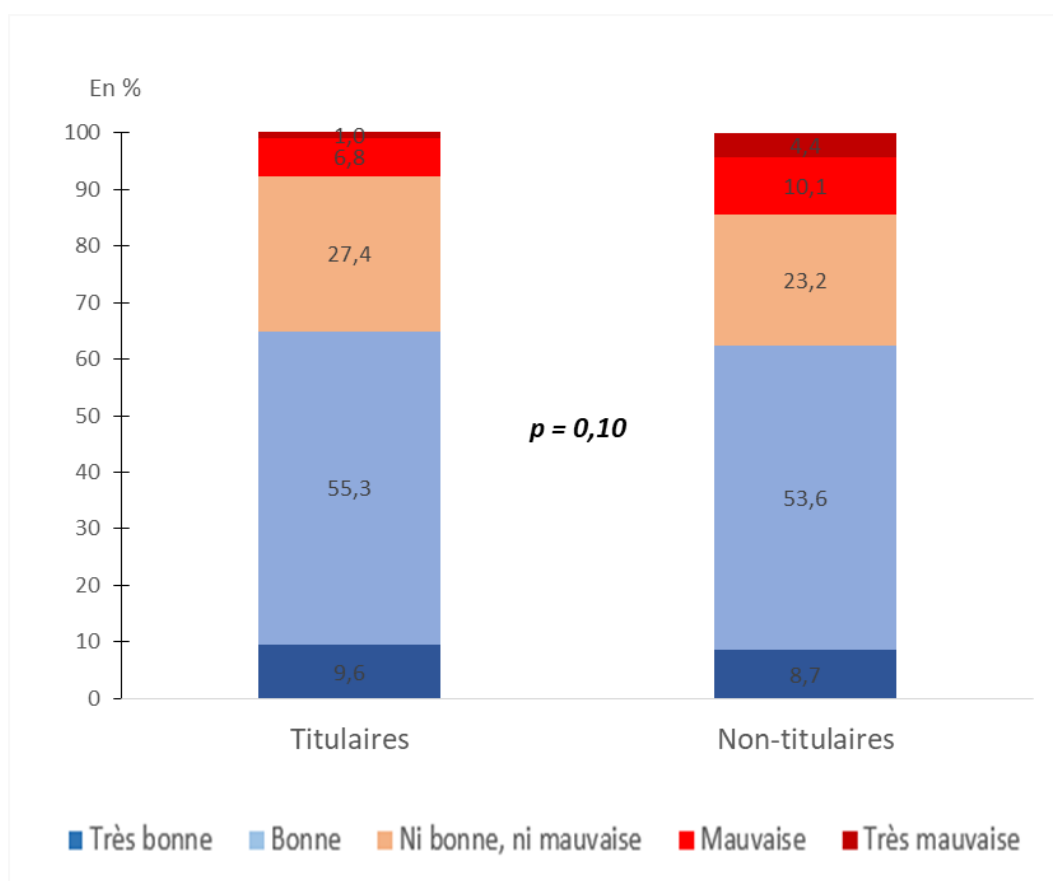


Figure 8 : Qualité de vie perçue des enseignants du 2nd degré dans le secteur public en fonction du statut (item du WHOQOL-BREF)

Dans le secteur privé sous contrat, une minorité d'enseignants non-titulaires (48%) ont répondu qu'ils percevaient leur qualité de vie comme « bonne » ou « très bonne », à la différence des enseignants titulaires dont la majorité (67%) la percevait positivement (Figure 9). Cet écart de perception de la qualité de vie entre les enseignants non-titulaires et titulaires dans le secteur privé sous contrat était retrouvé statistiquement significatif dans le modèle non ajusté de l'indicateur dichotomique (OR[95%CI]= 0,46 [0,25 ; 0,86] ; p=0,016) et persistait dans le modèle multi-ajusté avec un degré de signification encore plus important (OR[95%CI]= 0,29 [0,12 ; 0,66]p=0,004) (Tableau 3).

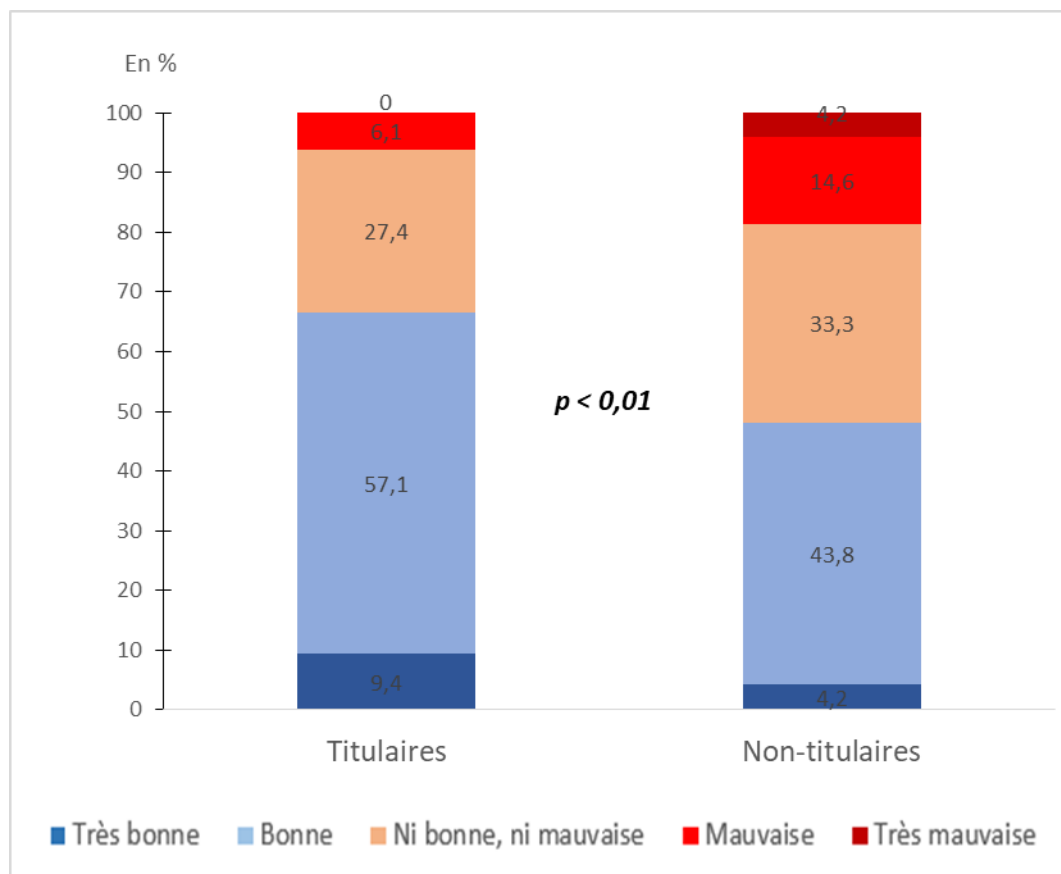


Figure 9 : Qualité de vie perçue des enseignants du 2nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut (item du WHOQOL-BREF)

b. Santé perçue

À la question « Êtes-vous satisfait(e) de votre santé ? », les réponses des enseignants différaient peu et étaient positives quel que soit le statut dans le secteur public : 66% des non titulaires et 63% des titulaires étaient « satisfait » ou « très satisfait » de leur santé (Figure 10). Que ce soit dans le modèle avant ou après ajustement, les écarts en fonction du statut n'atteignaient pas le degré de signification (Tableau 3).

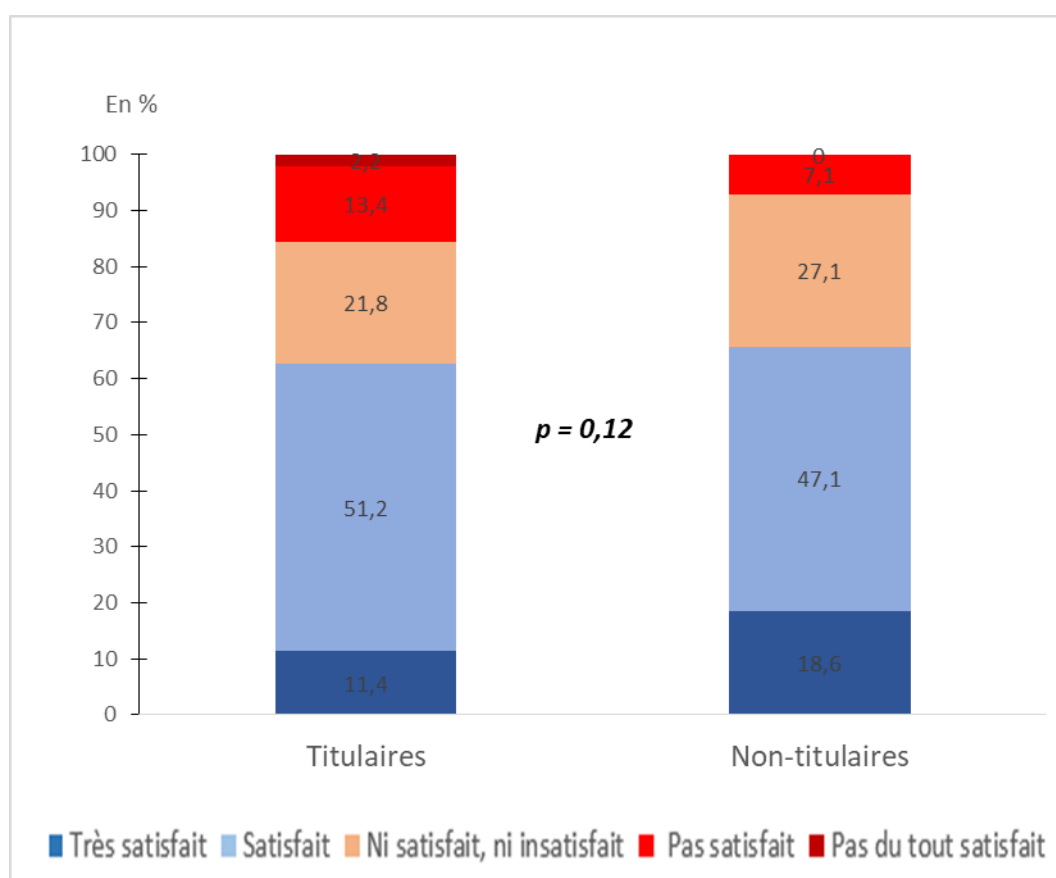


Figure 10 : Santé perçue des enseignants du 2nd degré dans le secteur public en fonction du statut (item du WHOQOL-BREF)

À la question concernant leur santé, dans le secteur privé sous contrat, 58% des non-titulaires et 64% des titulaires répondaient positivement (Figure 11). Cet écart de satisfaction quant à la santé perçue en fonction du statut dans le secteur privé sous contrat n'était significatif ni dans M1 ni dans M2 (Tableau 3).

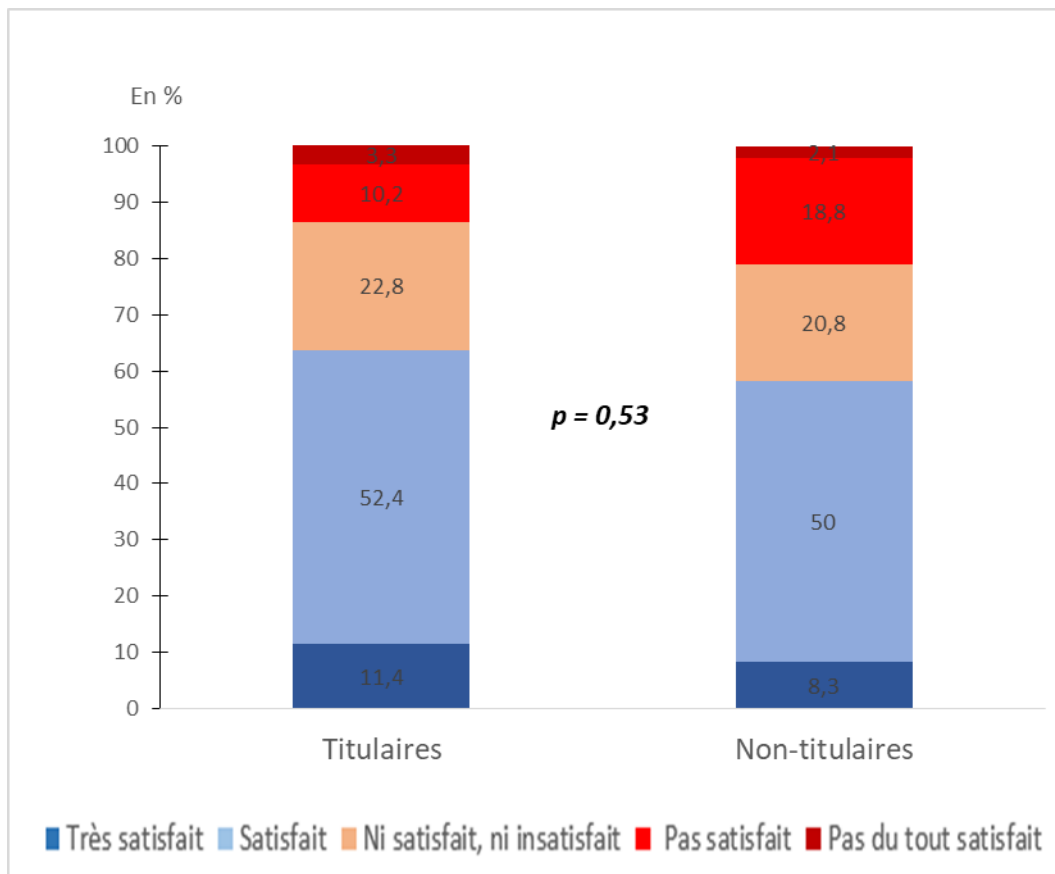


Figure 11 : Santé perçue des enseignants du 2nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut (item du WHOQOL-BREF)

c. Dimensions majeures de la qualité de vie du WHOQOL-BREF

En ce qui concernait les quatre dimensions majeures de la qualité de vie évaluées par le WHOQOL-BREF, dans le secteur public, les moyennes des scores pour la santé physique, la santé psychologique et les relations sociales tendaient à être plus fortes chez les enseignants non-titulaires par rapport aux enseignants titulaires : 73,3 versus 71,7 pour la santé physique ; 74,3 versus 71,1 pour la santé psychologique ; et 73,1 versus 70,9 pour les relations sociales, indiquant une meilleure perception de leur qualité de vie (Figure 12). Quant au score d'environnement, la moyenne était nettement plus faible chez les enseignants non-titulaires comparativement aux titulaires: 63,0 versus 69,4. Que ce soit avant ou après ajustement, la différence de moyenne entre les non-titulaires et les titulaires dans le secteur public était non significative pour les scores de santé physique et des relations sociales ; à la limite de la signification pour le score de santé

psychologique : M1 (OR [95%CI] = 3,22 [-0,21 ; 6,64] ; p=0,066) et M2 (OR [95%CI] = 2,88 [-0,54 ; 6,29] ; p=0,097) ; et fortement significative pour le score d'environnement : M1 (OR [95%CI] = -6,34 [-9,79 ; -2,88] ; p<0,001) et M2 (OR [95%CI] = -4,94 [-8,17 ; -1,71] ; p=0,003) (Tableau 3).

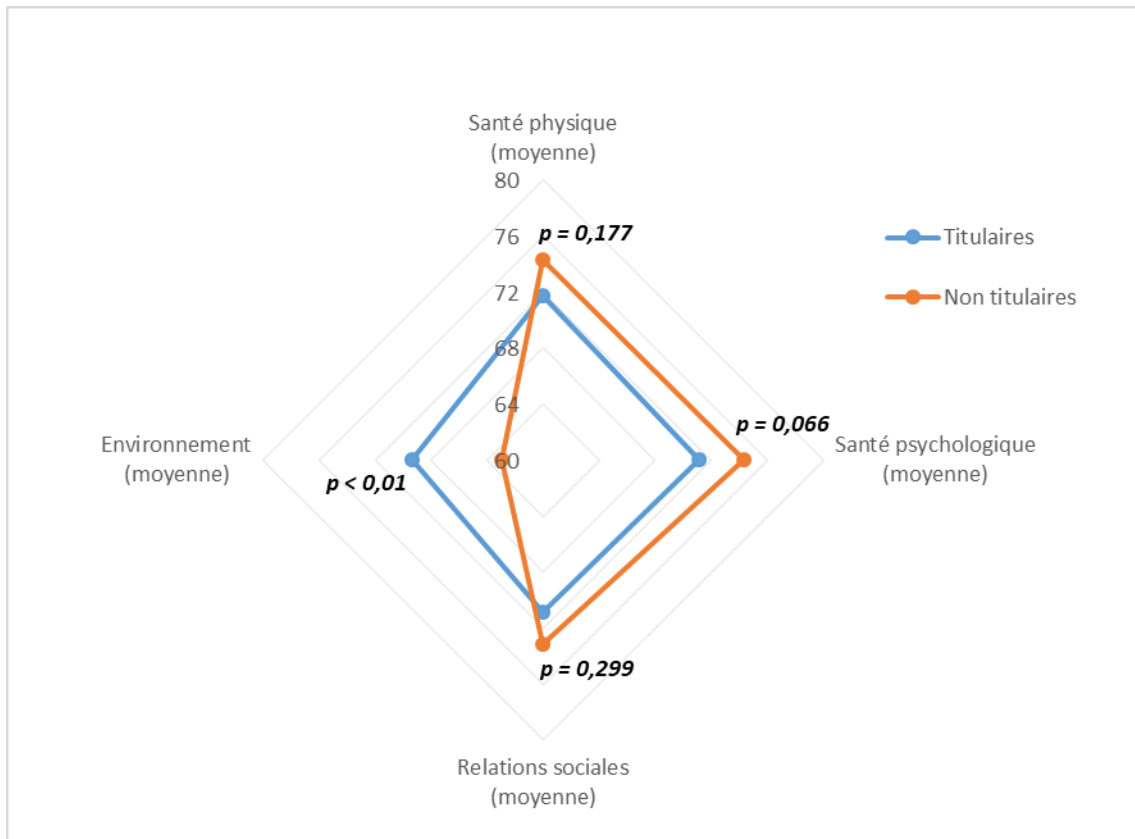


Figure 12 : Dimensions majeures de la qualité de vie des enseignants du 2nd degré dans le secteur public en fonction du statut (WHOQOL-BREF)

Dans le secteur privé sous contrat, les moyennes des scores des quatre dimensions majeures de la qualité de vie évaluées par le WHOQOL-BREF étaient inférieures chez les enseignants non-titulaires comparativement à leurs homologues titulaires : 72,6 versus 73 pour la santé physique ; 71,7 versus 72,5 pour la santé psychologique ; 71,5 versus 72 pour les relations sociales ; 62,9 versus 70,4 pour l'environnement (Figure 13). Parmi ces différences de résultats entre les enseignants non-titulaires et les enseignants titulaires du secteur privé sous contrat, seule celle de la moyenne du score d'environnement était significative avant (OR[95%CI]= -7,47

[-12,13 ; -2,81] ; $p=0,002$) et après ajustement (OR[95%CI]= -6,33 [-10,97 ; -1,69] ; $p=0,008$) (Tableau 3).

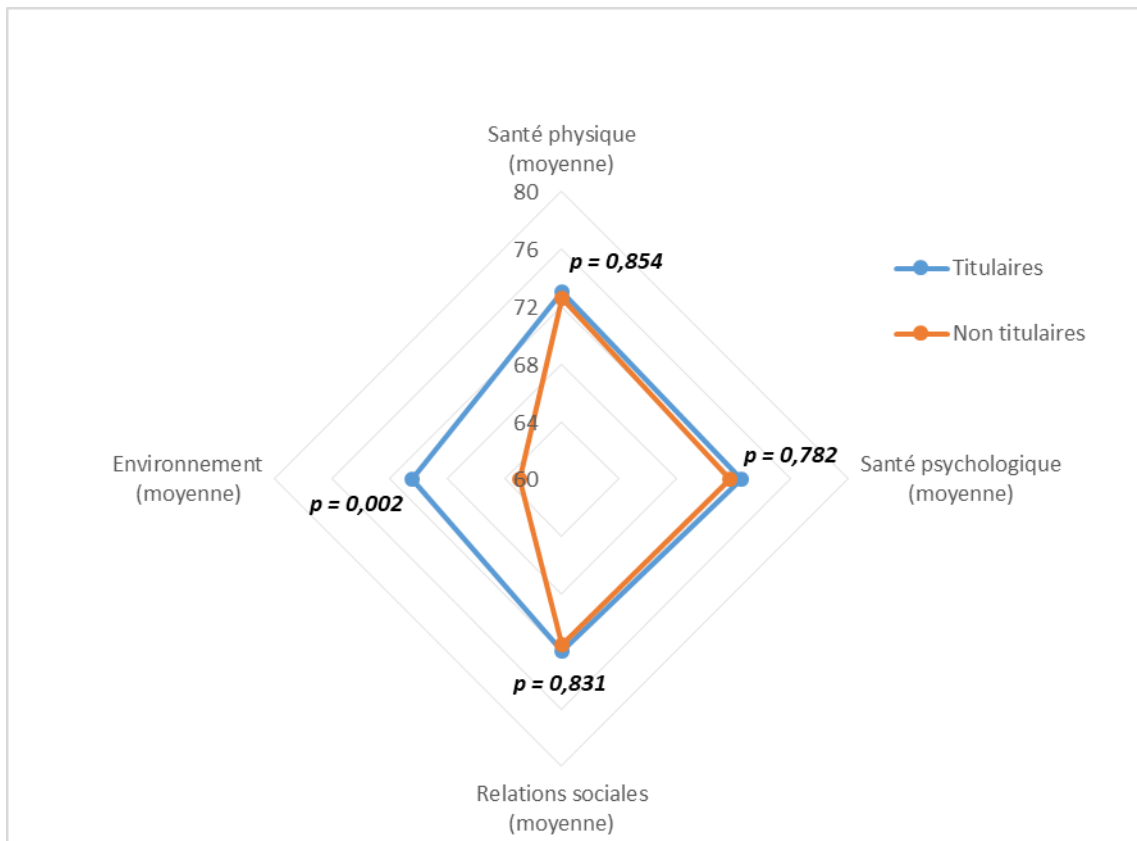


Figure 13 : Dimensions majeures de la qualité de vie des enseignants du 2nd degré dans le secteur privé sous contrat en fonction du statut (WHOQOL-BREF)

Tableau 3 : Associations brute et ajustée entre le statut d'emploi titulaires/non-titulaires et les indicateurs de qualité de vie du WHOQOL-BREF des enseignants du second degré, stratifiée selon le secteur d'enseignement

	Secteur public			Secteur privé sous contrat			p _{interac}
	N/N _{répondants} (%)	M1 OR 95% [IC]	M2 OR 95% [IC]	N/N _{répondants} (%)	M1 OR 95% [IC]	M2 OR 95% [IC]	
Qualité de vie : bonne							
<i>Titulaires</i>	676/1042 (65%)	Réf.	Réf.	163/245 (67%)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	42/69 (62%)	0,90 [0,54 ; 1,48]	0,80 [0,44 ; 1,48]	23/48 (48%)	0,46 [0,25 ; 0,86]**	0,29 [0,12 ; 0,66]***	0,081
Santé perçue : satisfait							
<i>Titulaires</i>	654/1045 (63%)	Réf.	Réf.	157/246 (64%)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	46/70 (66%)	1,15 [0,69 ; 1,91]	1,11 [0,62 ; 1,97]	28/48 (58%)	0,79 [0,42 ; 1,49]	0,53 [0,23 ; 1,21]	0,352
	N _{répondants} (moy)	β 95% [IC]	β 95% [IC]	N _{répondants} (moy)	β 95% [IC]	β 95% [IC]	
Score santé physique							
<i>Titulaires</i>	1047 (72)	Réf.	Réf.	246 (73)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	70 (74)	2,62 [-1,19 ; 6,42]	1,79 [-1,79 ; 5,37]	47 (73)	-0,46 [-5,34 ; 4,43]	-2,36 [-7,45 ; 2,72]	0,174
Score santé psychologique							
<i>Titulaires</i>	1043 (71)	Réf.	Réf.	246 (73)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	70 (74)	3,22 [-0,21 ; 6,64]*	2,88 [-0,54 ; 6,29]*	47 (72)	-0,82 [-5,49 ; 3,84]	-1,19 [-6,07 ; 3,69]	0,233
Score relations sociales							
<i>Titulaires</i>	1041 (71)	Réf.	Réf.	247 (72)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	70 (73)	2,19 [-1,94 ; 6,32]	-0,22 [-4,37 ; 3,94]	47 (71)	-0,58 [-5,91 ; 4,75]	-2,09 [-7,88 ; 3,69]	0,277
Score environnement							
<i>Titulaires</i>	1047 (69)	Réf.	Réf.	247 (70)	Réf.	Réf.	
<i>Non-titulaires</i>	70 (63)	-6,34 [-9,79 ; -2,88]***	-4,94 [-8,17 ; -1,71]***	47 (63)	-7,47 [-12,13 ; -2,81]***	-6,33 [-10,97 ; -1,69]***	0,612

Niveau de signification : * p≤0,10 ; **p≤0,05 ; ***p≤0,01

M1 : sans ajustement

M2 : ajusté sur le sexe, l'âge, le fait d'avoir déjà exercé une autre profession, les modalités de service, le nombre d'établissement d'enseignement, la discipline enseignée, le temps de trajet aller simple, le type d'établissement, la taille de l'établissement, l'indicateur d'origine sociale des élèves et les scores du *questionnaire de Karasek* (latitude décisionnelle, demande psychologique, soutien social)

2.4. *Analyses de sensibilité*

Les résultats obtenus dans les différentes analyses de sensibilité entreprises (respectivement : restriction à l'échantillon des individus sans données manquantes pour toutes les variables y compris les facteurs d'ajustement ; exclusion des professeurs agrégés ; exclusion des temps partiels ; modélisation des scores du MBI en continu) étaient cohérents avec les résultats principaux, quel que soit le secteur d'enseignement.

Partie 3 : Discussion

Dans une étude épidémiologique à caractère représentatif réalisée en 2013 auprès de 1416 enseignants du second degré, nous avons pu observer que les enseignants non-titulaires exerçaient dans des conditions relativement moins favorables que les titulaires, et ce aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé sous contrat. Sur le plan du bien-être professionnel, la situation des non-titulaires était contrastée en fonction du secteur d'enseignement.

Dans le secteur public, les deux différences significatives de bien-être professionnel observées (sur cinq indicateurs) étaient, à l'encontre de notre hypothèse, plutôt à l'avantage des non-titulaires, ces derniers rapportant moins souvent un désir de changer de profession ainsi que moins de symptômes d'épuisement émotionnel que les enseignants titulaires, même après ajustement sur de nombreux facteurs de confusions potentiels.

Dans le secteur privé, par contraste au secteur public, les enseignants non-titulaires étaient significativement moins satisfaits de leur expérience professionnelle que les titulaires. Ils tendaient également à présenter plus de signes d'épuisement émotionnel.

Enfin, et ce aussi bien dans le secteur public que privé, les enseignants non-titulaires étaient globalement aussi positifs que leurs homologues titulaires quant à leur santé (globale, physique, psychologique et relationnelle), mais se déclaraient significativement moins satisfaits de leur environnement de vie.

3.1. *Discussion*

Dans la présente étude, nous avons observé certaines spécificités dans les modalités d'exercice des enseignants non-titulaires qui vont dans le sens de conditions d'exercice moins favorables. En particulier, les enseignants non-titulaires

sont amenés à travailler plus souvent dans plusieurs établissements scolaires, face à des élèves d'origine sociale moins favorisée, et leur temps de trajet est aussi plus long en moyenne. Cela est cohérent avec ce qui est retrouvé dans la littérature concernant les emplois temporaires, proposant globalement des conditions plus difficiles [2–4].

Concernant les indicateurs de bien-être, nos résultats, bien que contrastés en fonction du secteur d'enseignement, font également écho à ceux de la littérature chez les salariés en contrat temporaire, que ce soit dans le secteur privé [2–4,7–9] ou dans l'éducation [19,20], puisqu'un faisceau d'indices, particulièrement net pour les enseignants du privé, converge vers un moindre bien-être des enseignants non-titulaires.

Afin de comprendre les raisons de l'insatisfaction des enseignants non-titulaires vis-à-vis de leur environnement de vie, nous avons exploré les différences du score « environnement » du WHOQOL-BREF item par item. Nous avons pu observer une satisfaction significativement moindre des non-titulaires quant aux « ressources financières » ainsi qu'aux « opportunités d'acquisitions d'informations et de connaissances », et ce de manière robuste à la fois dans le public et le privé (résultats présentés en Annexe 2). Ces résultats sont en accord avec les données officielles concernant les rémunérations des enseignants puisque les non-titulaires ont des salaires moins élevés que les titulaires à temps de travail et ancienneté équivalents [17,18]. Quant à l'insatisfaction relative des enseignants non-titulaires vis-à-vis des opportunités d'acquérir des d'informations et des connaissances, elle renvoie possiblement au fait que ces enseignants, souvent plus jeunes et moins installés dans le métier, seraient plus en demande de formation et d'acquisition ou de développement de compétences que leurs homologues titulaires (diplômés). Alors que ces derniers s'estiment eux-mêmes insuffisamment formés par rapport à la moyenne européenne comme constaté dans une étude récente basée sur les résultats de l'Enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) [28]. Cette insatisfaction accentuée des non-titulaires demande à être prise en compte, notamment dans le contexte actuel d'augmentation de leur effectif.

Il est intéressant de noter que notre hypothèse initiale, celle d'un moindre bien-être des enseignants non-titulaires, a été invalidée en ce qui concerne la dimension professionnelle du bien-être, dans le secteur public tout au moins. De fait,

les enseignants non-titulaires y présentaient de meilleurs indicateurs pour deux des cinq facettes du bien-être professionnel ici explorées, à savoir, le souhait de changer de profession et l'épuisement émotionnel. Un élément d'explication serait à trouver du côté des différences de parcours professionnel et de profils motivationnels en fonction du statut d'emploi. En effet, nous avons pu constater que les enseignants non-titulaires étaient beaucoup plus nombreux à avoir exercé une autre profession par le passé que les titulaires. De part cette expérience professionnelle antérieure plus courante, les non-titulaires auraient une vision plus large du monde du travail, et le métier d'enseignant y occuperait plus souvent la place privilégiée d'une reconversion positive (suite à une insatisfaction/difficulté dans le ou les poste(s) précédent(s)), voire d'un aboutissement professionnel. Concernant plus spécifiquement la symptomatologie d'épuisement émotionnel plus faible chez les non-titulaires, d'autres facteurs pourraient également entrer en ligne de compte : en effet, les non-titulaires, du fait de leur ancienneté moindre (jusqu'en 2012, les contrats à durée déterminée (CDD) dans la fonction publique étaient la norme, le véritable accès à la « CDIisation » des non-titulaires n'étant apparue qu'en 2012 (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) [29]) seraient aussi moins impactés par les réformes qui touchent régulièrement le secteur de l'Éducation nationale [30]. Ils seraient ainsi moins à risque d'érosion professionnelle. Enfin, il est probable que parmi les non-titulaires, ceux qui restent seraient aussi ceux plutôt satisfaits et en bonne santé selon le principe du « travailleur sain ». Toutefois, les différences restent significatives après ajustement sur divers facteurs visant à capter de tels biais de confusion (âge, avoir déjà exercé une autre profession, ...) suggérant que d'autres éléments sont à prendre en compte.

Dans le secteur privé, par contraste, et même si les associations n'atteignaient que rarement le degré de signification dans notre échantillon relativement restreint, les indicateurs de bien-être professionnel étaient systématiquement moins bons chez les non-titulaires par comparaison aux titulaires, en accord avec notre hypothèse initiale. Ceci pourrait s'expliquer par un niveau de satisfaction plus élevé des enseignants titulaires du privé par rapport aux titulaires du public, autrement dit, la « référence de bien-être » par rapport à laquelle est comparée le bien-être des non-titulaires serait plus élevée dans le privé que dans le public. Une analyse à partir des données de la présente enquête [26] va en ce sens puisqu'elle montrait de meilleurs

indicateurs de bien-être professionnel des enseignants du privé par rapport à leurs homologues du public. Un autre élément d'explication serait lié aux spécificités de recrutement des enseignants de l'enseignement privé sous contrat, qui est à 97% confessionnel [31]. En effet, les enseignants titulaires du privé ont en général choisi le secteur privé comme lieu d'exercice, étant donné que le concours d'entrée qu'ils ont réussi, le Certificat d'aptitude aux fonctions d'enseignement du privé (CAFEP), est exclusif, contrairement au Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (CAPES) qui permet d'enseigner également dans le privé selon certaines conditions [32]. Les enseignants titulaires du privé sont donc peut-être particulièrement en phase avec leurs convictions sur leur lieu de travail, ce qui peut ne pas être le cas des non-titulaires dont la motivation première serait d'exercer le métier d'enseignant. Enfin, le ressenti plus défavorable des enseignants non-titulaires dans le privé pourrait provenir d'un sentiment plus marqué d'inégalité et de frustration lié à la certaine institutionnalisation du recours aux non-titulaires dans ce secteur.

3.2. *Forces et limites de l'étude*

Parmi les forces de notre étude, nous pouvons retenir son originalité, puisqu'à notre connaissance, aucune étude française et très peu d'études internationales se sont intéressées aux conditions d'exercice et surtout au bien-être des enseignants non-titulaires par comparaison aux enseignants titulaires. Dans ce contexte, l'échantillonnage rigoureux de l'enquête était essentiel afin d'obtenir des résultats extrapolables à la population enseignante française. Par ailleurs, les informations administratives individuelles des bases ministérielles de gestion des personnels ont permis de compléter les réponses aux questionnaires, limitant les données manquantes pour les variables sociodémographiques et professionnelles. Enfin, l'utilisation d'outils épidémiologiques validés pour évaluer certains facteurs et événements d'intérêt (MBI, WHOQOL-BREF,...) appuie la fiabilité des résultats obtenus.

Cependant, du fait du caractère transversal de l'étude, il n'est pas possible d'interpréter les associations statistiques observées en termes de causalité ;

autrement dit, les différences de bien-être significatives entre enseignants titulaires et non-titulaires ne sont pas forcément toutes imputables aux différences de statut. Mais, comme nous avons pris soins d'ajuster sur de nombreux facteurs de confusion potentiels tels que l'âge et les modalités d'exercice, l'hypothèse d'un biais de confusion résiduel est affaiblie. Ensuite, la puissance de notre étude n'était pas optimale étant donnée la petite taille de notre échantillon de non-titulaires, en particulier suite à la stratification des analyses sur le secteur, stratification pourtant incontournable vu l'hétérogénéité des écarts titulaires/non-titulaires entre privé et public. Il serait intéressant de répliquer nos modèles dans des échantillons plus larges. Enfin, il est à souligner que les enseignants non-titulaires avaient moins bien participé à l'enquête que les titulaires (taux de réponse de 44% vs. 56% parmi les enseignants du second degré), ce qui était attendu, étant donné l'envoi du questionnaire sur le lieu de travail et la plus grande instabilité professionnelle des non-titulaires. Une analyse spécifique a montré pour autant qu'il n'y avait pas d'interaction vis-à-vis de la participation entre statut d'emploi et état de santé (appréhendé via l'indicateur « avoir eu un congé-maladie de plus de 3 jours dans l'année »). Cela indique que le biais de participation des non-titulaires n'était probablement pas différentiel selon l'état de santé, et donc que dans notre échantillon de répondants, l'estimation des associations entre indicateurs de santé et statut d'emploi étaient fiables.

3.3. *Préconisations*

Au vu de nos résultats contrastés concernant les spécificités de bien-être professionnel des enseignants non-titulaires, il nous paraît pertinent de reprendre certaines des préconisations générales évoquées dans un précédent article issu des résultats de l'enquête « Qualité de vie des enseignants » [33] et de les appliquer à l'ensemble des enseignants, quel que soient le statut et le secteur d'enseignement.

Une des préconisations était la mise en place de mesures de prévention collectives et individuelles pour lutter contre le mal-être au travail des enseignants, avec une prise en charge pluridisciplinaire et incluant l'ensemble des acteurs : direction de l'établissement d'enseignement, inspecteurs d'académie, médecins de

prévention, psychologues, membres des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), assistants sociaux, collègues, etc. Parmi les moyens de prévention existants, aux côtés des Réseaux PAS (Prévention, Aide et Suivi) qui sont spécifiquement dédiés aux personnels de l'Éducation nationale et qui sont un dispositif départemental d'accueil, d'écoute et de parole (prévention secondaire et tertiaire), un dispositif de prévention/promotion de la santé dédiés à l'ensemble de la fonction publique a été récemment mis en place. Il s'agit de la plateforme internet « Santé Travail FP » (ANACT-MGEN 2019, www.santetravail-fp.fr) qui vise à lutter contre les risques psychosociaux dans les différentes fonctions publiques [34]. Cette plateforme a pour but de sensibiliser les différents acteurs cités précédemment aux risques psychosociaux (RPS), à les aider dans le diagnostic et la mise en place d'actions collectives contre les RPS (prévention primaire, secondaire et tertiaire) en s'appuyant sur des rappels des textes de loi, des mises en situations virtuelles, des retours d'expérience. Cependant, un tel dispositif ne peut prendre en compte l'ensemble des situations, une analyse approfondie nécessitant toujours une évaluation au cas par cas. Enfin, le fait de devoir mettre en place de telles démarches de prévention sans réel appui humain peut être lui-même facteur de RPS. Il serait néanmoins intéressant d'évaluer ultérieurement l'efficacité d'un tel dispositif.

L'autre préconisation concernait le déficit en médecins de prévention dans la fonction publique et la nécessité de recrutement de ces derniers, non seulement afin de respecter les obligations légales de suivi des enseignants mais également car les médecins de prévention, seuls à même de faire le lien entre santé et travail dans le cadre du secret médical et à pouvoir se rendre librement dans les établissements pour étudier les conditions de travail, représentent les véritables pivots dans la lutte contre la souffrance au travail,. Afin d'appuyer l'action des médecins de prévention, et dans un contexte de manque structurel de profils adéquats, le renforcement de la pluridisciplinarité par recrutement d'autres acteurs de la prévention nous paraît également indispensable (infirmier(e)s en santé au travail, ergonomes, etc.) [35].

Par ailleurs, il est à noter que des évolutions en matière de prévention dans la fonction publique sont à prévoir puisqu'un rapport sur « l'amélioration de la prévention des risques professionnels dans la fonction publique » a été demandé par

le premier ministre. Cependant, sa publication, prévue initialement pour le 31 mai 2019 [36], est toujours en suspens au 1er septembre 2019.

Enfin, notre étude a montré que les enseignants non-titulaires étaient, par rapport aux titulaires, nettement moins satisfaits de leur environnement de vie. Or, l'environnement de vie, aux côtés de la santé physique, psychique et sociale, est une dimension fondamentale du bien-être global. Cette dimension renvoie elle-même aux différentes facettes résultant principalement du contrat de travail et de l'activité professionnelle (les ressources financières, la participation et opportunités de récréations/loisirs, le lieu d'habitation, l'accessibilité aux aides sociales et à la santé) et dans une moindre mesure aux conditions de travail en tant que telles (les occasions d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences, la sûreté physique et la sécurité). Alors qu'en principe, les contractuels «bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi selon leur parcours professionnel antérieur et, en tant que de besoin, d'un accompagnement par un tuteur » et que «le recteur fixe les modalités de mise en œuvre de ces dispositions » [14], un rapport récent de la Cour des Comptes pointait que « les textes les régissant ne prévoient pas toujours un dispositif précis de formation et un grand nombre de contractuels prennent leurs fonctions sans préparation, alors que les employeurs publics peinent à respecter leurs obligations quand elles existent, notamment pour les contrats aidés. Cette carence est paradoxalement plus accusée pour les contractuels de droit public, en particulier les personnels enseignants » et que « l'effort de formation des contractuels, qui reste en deçà des obligations réglementaires, ne répond pas aux besoins de ces agents » [13]. Au vu du récent rapport TALIS sur la formation initiale des enseignants [28], du rapport de la Cour des Comptes et de nos observations, la mise en place d'un vrai plan de formation national incluant un volet dédié aux enseignants non-titulaires serait une piste pour améliorer la qualité de vie de ces enseignants.

Conclusion

Depuis 2013, les contractuels peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) selon certaines conditions : répondre à un besoin permanent, justifier d'une ancienneté de service public de six ans auprès d'un même département ministériel et pour des fonctions de même niveau hiérarchique (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) [29]. Cette « CDIisation » reste marginale. En 2017, 16% des enseignants non-titulaires étaient en CDI [16]. Cependant, le texte de loi ayant été publié en 2012, cette réforme et son impact étaient trop récents pour être répercutés dans notre enquête,

De plus, bien que le CDI dans la fonction publique présente des avantages par rapport au CDD (affectation prioritaire sur les CDD, mobilité, plus de facilité pour obtention d'un crédit), il reste moins avantageux que la titularisation [37]. Enfin, cela crée des disparités nouvelles au sein même de la classe des non-titulaires

Dans un contexte de désaffection du métier enseignant [38], et alors que les effectifs des enseignants non-titulaires ne cessent de croître mais que le CDD reste le contrat principal parmi ces enseignants, il importe d'identifier, en incluant l'impact de la réforme de 2012, quelles sont les causes de l'insatisfaction des enseignants non-titulaires, en particulier dans le secteur privé sous contrat. D'autres études épidémiologiques, quantitatives mais aussi qualitatives, sont donc nécessaires pour conforter nos premières observations, la finalité de la démarche étant d'engager des actions de promotion ciblées du bien-être global de tous les enseignants en prenant en compte les spécificités liées au statut.

Bibliographie

- [1] Bureau international du Travail, Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV). Du travail précaire au travail décent : document final du colloque des travailleurs sur les politiques et les réglementations destinées à lutter contre l'emploi précaire. 2012.
- [2] Benach J, Vives A, Amable M, Vanroelen C, Tarafa G, Muntaner C. Precarious Employment : Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu Rev Public Heal* 2014;35:229–53.
- [3] Lerouge L. Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé* 2009:0–23.
- [4] Directorate General for Internal Policies : Policy Department A : Economic and Scientific Policy. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategy*. 2016.
- [5] Fondation Abbé Pierre pour le logement des défavorisés. *Le logement et l'emploi, facteurs de précarisation mais aussi de développement. Rapport Annuel Sur l'état Du Mal-Logement En France 2014*.
- [6] Benavides FG, Benach J, Roman C. How do types of employment relate to health indicators ? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *J Epidemiol Community Heal* 2000;54(7):494–501.
- [7] Canivet C, Bodin T, Emmelin M, Toivanen S, Moghaddassi M, Östergren P. Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden : a cohort study with multiple follow-ups. *BMC Public Health* 2016;16:687.
- [8] Chun SY, Lee T-H, Kim W, Ju YJ, Kim T-H, Park E-C. Temporary work and depressive symptoms in South Korean workers. *Occup Med (Lond)* 2017;67(6):421–4.
- [9] Quesnel-vallée A, Dehaney S, Ciampi A. Temporary work and depressive symptoms : A propensity score analysis. *Soc Sci Med* 2010;70(12):1982–7.
- [10] Virtanen M, Kivimäki M, Ferrie JE, Elovainio M. Temporary employment and antidepressant medication : A register linkage study. *J Psychiatr Res*

- 2008;42(3):221–9.
- [11] Santin G, Cohidon C, Goldberg M, Imbernon E, Santin G, Cohidon C, et al. Depressive symptoms and atypical jobs in France , from the 2003 Decennial health survey . Am J Ind Med 2009;52(10):799–810.
- [12] Virtanen P, Janlert U, Hammarstro A. Exposure to temporary employment and job insecurity : a longitudinal study of the health effects. Occup Env Med 2010;68(8):570–4.
- [13] Cour des comptes. Le recours croissant aux personnels contractuels : Un enjeu désormais significatif pour l'éducation nationale. 2018.
- [14] Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. Journal Officiel de la République Française 2016;n°0202.
- [15] Vocationenseignant.fr. Devenir enseignant contractuel ou vacataire : mode d'emploi. Visité le 20/02/2019. <https://vocationenseignant.fr/devenir-enseignant-contractuel-ou-vacataire-mode-d-emploi/>.
- [16] Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance. Bilan social du ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse 2017-2018 - Enseignement scolaire. 2019.
- [17] Defresne M. L'évolution du salaire des enseignants entre 2014 et 2015. Note d'information N°17.28 2017.
- [18] Defresne M. Les enseignants du public sont-ils mieux payés que ceux du privé ? Educ Form 2016;92:33–56.
- [19] Forcella L, di Donato A, Reversi S, Fattorini E, Boscolo P. Occupational stress, job insecurity and perception of the health status in italian teachers with stable or temporary employment. J Biol Regul Homeost Agents 2009;23(2):85-93.
- [20] Cladellas-Pros R, Castelló-Tarrida A, Parrado-Romero E. Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status. Rev Salud Pública 2018;20(1):53–9.
- [21] Organisation mondiale de la Santé. Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence

- internationale sur la Santé, 1946.
- [22] Billaudeau N, Gilbert F, Lapie-Legouis P, Vercambre-Jacquot M-N. Enquête “Qualité de vie des enseignants” : état des lieux. 16eme Colloq. l’ADEREST 2015 ; Arch. des Mal. Prof. l’Environnement, 2015, p. 391–2.
- [23] Direction de l’évaluation de la prospective et de la performance. Bilan social du ministère de l’Éducation Nationale 2012-2013, partie I - Ministère de l’éducation nationale. 2013.
- [24] Maslach C, Jackson S, Leiter M. Maslach Burnout Inventory Manual. Consult Psychol Press Inc 1996.
- [25] Baumann C, Erpelding ML, Regat S, Collin JF BS. Le questionnaire de qualité de vie WHOQOL-BREF : valeurs de références françaises des dimensions santé physique, santé psychologique et relation sociale. Rev d’épidemiologie Sante Publique 2010;58(1):33–9.
- [26] Billaudeau N, Vercambre-Jacquot M-N, MGEN. Satisfaction professionnelle des enseignants du secondaire : Quelles différences entre public et privé ? Éducation et Formations 2015;88–89:201–20.
- [27] Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Adm Sci Q 1979;24(2):285–308.
- [28] Charpentier A, Solnon A. La formation continue, un levier face à la baisse du sentiment d’efficacité personnelle des enseignants au collège ? Note d’information N°19.23 2019.
- [29] Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l’accès à l’emploi titulaire et à l’amélioration des conditions d’emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Journal Officiel de la République Française 2012;n°0062:page 4498.
- [30] Ministère de l’Éducation nationale et de la Jeunesse. L’histoire des grands textes de l’Éducation nationale 2017.
<https://www.education.gouv.fr/cid102199/-frise-interactive-l-histoire-des-grands-textes-de-l-education-nationale.html>.
- [31] Enseignement catholique de Paris. Grands chiffres de l’enseignement catholique 2019. <http://www.ec75.org/index-5-8306--.html>.

- [32] Uher C. Quelle différence entre les enseignants du public et les professeurs du privé ? 2011. <https://www.ifrap.org/education-et-culture/quelle-difference-entre-les-enseignants-du-public-et-les-professeurs-du-prive>.
- [33] Zavidovique L, Gilbert F, Vercambre-Jacquot M-N. Bien-être au travail et qualité de vie des enseignants : quelles différences selon l'ancienneté ? Arch Des Mal Prof l'Environnement 2018; 79(2):105–19.
- [34] ANACT. « Santé-travail fonction publique » : votre nouvelle plateforme sur la prévention et la qualité de vie au travail dans la fonction publique 2019. <https://www.anact.fr/sante-travail-fonction-publique-votre-nouvelle-plateforme-sur-la-prevention-et-la-qualite-de-vie-au>.
- [35] Inspection Générale de l'Administration, Inspection Générale des Affaires Sociales, Inspection Générale de l'administration de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche. Rapport sur la médecine de prévention dans les trois fonctions publiques. 2014.
- [36] Le Saint R. La fonction publique au menu du prochain rapport Lecocq 2019. <http://www.sante-et-travail.fr/fonction-publique-menu-du-prochain-rapport-lecocq>.
- [37] Arnaud D. Syndicat national des lycées et collèges (SNALC). CDI : Avantages et inconvénients 2017. <https://www.snalc.fr/national/article/3835/>.
- [38] Valette C. Concours enseignants 2018 du second degré public. Note d'information N°19.25 2019.

Annexe 1 : Extraits du questionnaire « Qualité de vie des enseignants »



QUALITÉ de VIE des ENSEIGNANTS

Année scolaire 2012-2013

ENQUÊTE

Les informations recueillies resteront strictement confidentielles.

Elles feront l'objet d'un traitement informatique ayant pour finalité l'étude de la qualité de vie et de la santé des enseignants en lien avec leurs conditions de travail. Les données sont destinées à la Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique. Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 juillet 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition sur les données à caractère personnel vous concernant. Vous pouvez exercer ces droits par courrier accompagné d'un justificatif d'identité auprès de la Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique – 3, square Max-Hymans – 75748 Paris Cedex 15.

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

55. En quelle année avez-vous commencé votre carrière d'enseignant(e) (titulaire ou non titulaire) ?

56. Votre corps actuel est-il différent de celui que vous avez intégré quand vous avez commencé à enseigner ?

₂ Non

₁ Oui ► Dans quel corps avez-vous commencé votre carrière ? *Une seule réponse possible*

₁ Instituteur

₂ Professeur des écoles

₃ Maître auxiliaire, contractuel, vacataire

₄ Adjoint d'enseignement ou chargé d'enseignement d'EPS

₅ Certifié CAPES, CAPEPS, CAPET, CAFEP ou CAER

₆ PLP

₇ PEGC

₈ Agrégé et/ou professeur de chaire supérieure

₉ ATER ou moniteur du supérieur

₁₀ Maître de conférences

₁₁ Professeur des universités

₁₂ Autre :

57. Depuis le début de votre carrière d'enseignant(e) :

• Dans combien d'établissement(s) d'enseignement différent(s) avez-vous enseigné ?

• Dans combien d'académie(s) différente(s) avez-vous enseigné ?

58. Avez-vous déjà exercé une autre profession que la profession enseignante ?

₂ Non

₁ Oui ► La(les)quelle(s) ?

59. Depuis que vous êtes enseignant(e), avez-vous déjà...

• Souhaité changer de profession ?

₁ Oui

₂ Non

• Fait des démarches pour changer de profession ?

₁ Oui

₂ Non

• Bénéficié d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique ?

₁ Oui

₂ Non

• Souhaité bénéficier d'une mutation inter- ou intra-académique ?

₁ Oui

₂ Non

• Fait une demande de mutation inter- ou intra-académique ?

₁ Oui

₂ Non

60. Aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle d'enseignant(e), vous diriez-vous... ?

₁ Très satisfait(e)

₂ Assez satisfait(e)

₃ Assez peu satisfait(e)

₄ Pas du tout satisfait(e)

61. De même, diriez-vous que depuis 5 ans (ou depuis votre première affectation si vous êtes en poste depuis moins de 5 ans), l'exercice du métier a été pour vous... ?

₁ Ni plus ni moins difficile

₂ De moins en moins difficile

₃ De plus en plus difficile

Annexe 2 : Items du score environnement du WHOQOL-BREF

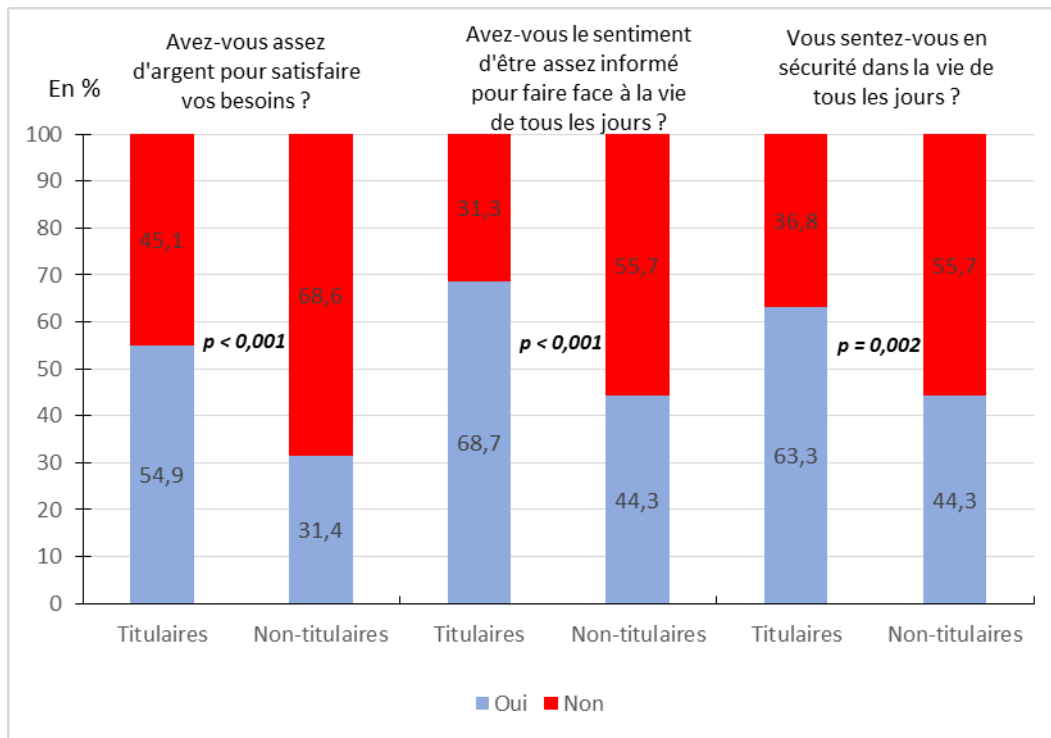


Figure 14 : Items du score environnement du WHOQOL-BREF pour lesquels existait une différence significative en fonction du statut dans le secteur public

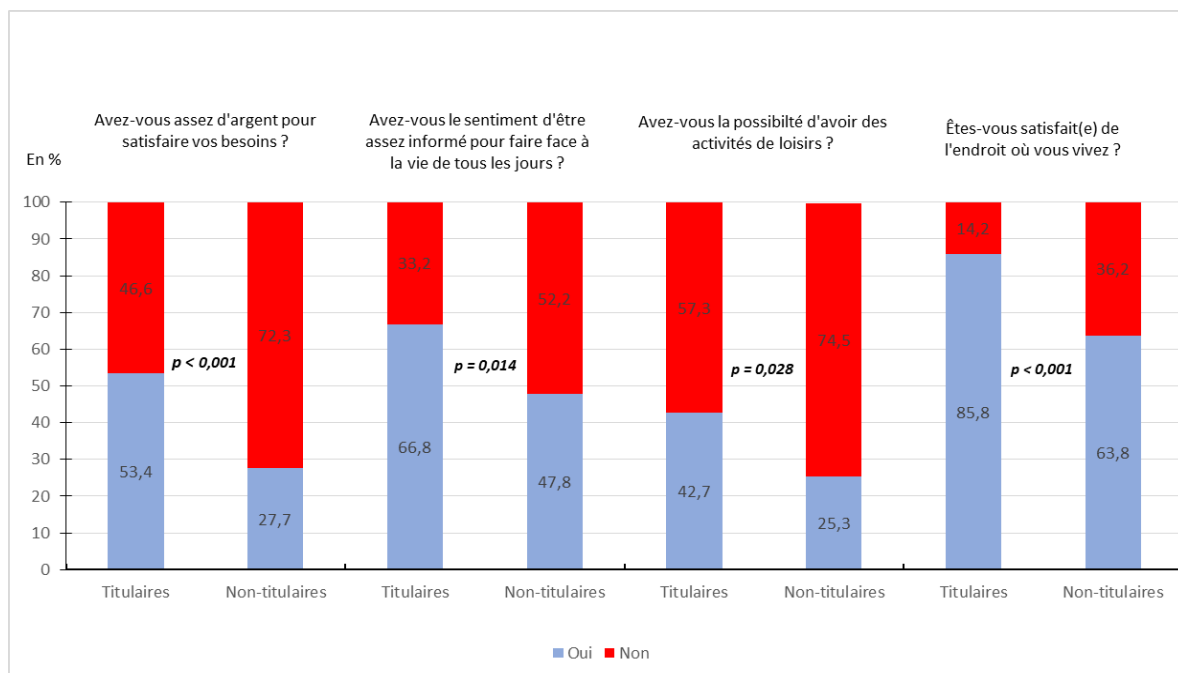


Figure 15: Items du score environnement du WHOQOL-BREF pour lesquels existait une différence significative en fonction du statut dans le secteur privé sous contrat

Conditions de travail et bien-être des enseignants non-titulaires : une étude épidémiologique dans l'enseignement secondaire en France

Objectifs Évaluer les conditions de travail et le bien-être des enseignants non-titulaires du second degré en France.

Méthodes Dans l'enquête « Qualité de Vie des Enseignants », 118 enseignants non-titulaires et 1298 titulaires du second degré ont été interrogés sur leur bien-être professionnel et général. Après stratification sur le secteur d'enseignement, ces indicateurs de bien-être ont été modélisés en fonction du statut d'emploi dans des modèles de régression ajustés sur des facteurs sociodémographiques et professionnels.

Résultats Les enseignants non-titulaires exerçaient dans des conditions moins favorables que les titulaires dans les deux secteurs. Cependant, dans le secteur public, les non-titulaires (n=70) présentaient de meilleurs indicateurs de bien-être professionnel que les titulaires (n=1051). Ils souhaitaient moins changer de profession (OR[95%CI]=0,36[0,20;0,66]) et présentaient un moindre épuisement émotionnel (0,37[0,18;0,78]). Par contraste, les non-titulaires du privé (n=48) tendaient à être moins satisfaits de leur expérience professionnelle, plus concernés par l'épuisement émotionnel que les titulaires (n=247) et étaient moins satisfaits de leur qualité de vie (0,29[0,12;0,66]). Enfin, les non-titulaires du public comme du privé étaient significativement moins satisfaits de leur environnement de vie (β [95%CI]=-4,94 points [-8,17;-1,71] et -6,33 points [-10,97;1,69] respectivement).

Conclusions Les enseignants non-titulaires du privé présentaient de moins bons indicateurs de bien-être professionnel et général. Dans le public, les résultats étaient plus contrastés, mais on retrouvait une moindre satisfaction vis-à-vis de l'environnement de vie.

Enseignant ; emploi précaire ; satisfaction professionnelle ; épuisement professionnel ; qualité de vie

Working conditions and well-being of contractual teachers: an epidemiological study among secondary French teachers

Purpose of the study To characterize working conditions and well-being of contractual teachers in the secondary level in France.

Method In the population-based survey "Qualité de Vie des Enseignants", 118 secondary contractual teachers and 1298 secondary permanent teachers were asked about their professional and general well-being. After stratification on type of school, teacher's well-being indicators were analyzed according to their employment status (contractual/permanent), using multivariate regression models adjusted on sociodemographic and occupational factors.

Results Whatever the type of school, contractual teachers had less favorable work conditions than permanent teachers. However, in state schools, professional well-being indicators were better among contractual teachers (n=70) compared to permanent teachers (n=1051). They were less likely willing to change job (OR[95%CI]=0.36[0.20;0.66]) and to be emotionally exhausted (0.37[0.18;0.78]). By contrast, in private schools, contractual teachers (n=48) tended to be less satisfied with their professional experience, more affected by emotional exhaustion than permanent teachers (n=247) and were less satisfied with their quality of life (0.29[0.12;0.66]). Lastly, contractual teachers were less satisfied about their life environment whether they work in state (β [95%CI]=-4.94 points[-8.17;-1.71]) or private schools (-6.33 points[-10.97;-1.69]).

Conclusion In private school, contractual teachers showed poorer indicators of professional and general well-being than permanent teachers. In state schools, the results were more mixed, but there too, satisfaction with environment was lower among contractual teachers.

Teacher; precarious employment; job satisfaction; burnout; quality of life

Université Paris Descartes
Faculté de Médecine Paris Descartes
15, rue de l'École de Médecine
75270 Paris cedex 06