

Myriam Squillaci Lanners et Romain Lanners

La satisfaction professionnelle des enseignants spécialisés

Résumé

Avec la récente entrée en vigueur de la RPT, la question de la satisfaction au travail des enseignant-e-s spécialisé-e-s paraît essentielle, cette profession devant s'adapter aux nombreuses évolutions du système scolaire. L'objectif de cet article est de mettre en évidence le degré de satisfaction professionnelle perçu par les enseignant-e-s spécialisé-e-s du canton de Fribourg. Nous présentons les résultats du temps 1 de l'étude « L'enseignement spécialisé et vous : la satisfaction professionnelle en lien avec la RPT (Sat-RPT) ».

Zusammenfassung

Mit dem kürzlichen Inkrafttreten der NFA scheint die Frage der Arbeitszufriedenheit der Speziallehrkräfte wesentlich zu sein, da sich dieser Beruf den vielen Entwicklungen des Schulsystems anpassen muss. Das Ziel dieses Artikels ist, den Grad der beruflichen Zufriedenheit der Schulischen Heilpädagoginnen und -pädagogen des Kantons Freiburg aufzuzeigen. Wir präsentieren die Ergebnisse des Zeitpunkts 1 der Studie « L'enseignement spécialisé et vous : la satisfaction professionnelle en lien avec la RPT (Sat-RPT) ».

Introduction

Aussi bien les recherches francophones qu'anglo-saxonnes mettent en évidence trois tendances qui modifient graduellement l'identité, la fonction et les rôles des enseignants. La première concerne l'ambition des politiques éducatives qui poursuivent l'objectif – certes légitime – d'amener chaque génération à un niveau élevé de formation. Le thème de l'efficacité du système scolaire est devenu essentiel, en témoignant les résultats toujours fortement attendus de PISA. Simultanément s'opère une seconde transformation. La croissance économique s'est ralentie dans la plupart des pays, le chômage devient structurel, les dépenses allouées à l'éducation sont soumises à un examen attentif. Troisièmement, les conditions de l'enseignement rendent l'exercice du métier de plus en plus difficile : modification du statut social de la profession, hétérogé-

néité croissante du public scolaire, pluralisation des finalités éducatives, adaptation aux différentes réformes, etc. (Maroy, 2005). Toutes ces transformations ont sinon modifié la teneur de l'exercice professionnel, du moins complexifié et rendu plus incertains la tâche et le rôle des enseignants (Lessard & Tardif, 1996 ; Cattonar, 2001). Elles fragilisent aussi les bases traditionnelles de leur identité professionnelle, au point que certains chercheurs y voient les raisons explicatives de leur relative résistance et froideur face aux réformes supposées leur vouloir du bien (Maroy, 2005). Le phénomène de perte d'attractivité du métier est documenté à l'échelle européenne. Faut-il rappeler que 40 à 60 % des enseignants mettent fin prématurément à leur carrière pour incapacité de travail (Jehle, 1997 ; Maroy, 2005) ?

Recherche Sat-RPT

Dans ce contexte trop rapidement dépeint, le but de cette recherche longitudinale consiste à mesurer la satisfaction professionnelle des enseignants spécialisés du canton de Fribourg en trois temps: T1 janvier 2008, T2 janvier 2010, T3 janvier 2012. Cette recherche a obtenu l'aval de la Direction de l'Instruction public, de la Culture et du Sport (DICS) en octobre 2007. L'objectif de l'étude est d'appréhender des informations quantitatives et qualitatives permettant de documenter des avis, des représentations et les besoins exprimés par les intervenants pédagogiques. Ceci tout en différenciant les résultats en fonction de facteurs déterminants, tels que la durée de l'expérience professionnelle, les possibilités de formations continues, la disponibilité de ressources technologiques, l'entrée en vigueur de la RPT, le type de population prise en charge, le taux d'engagement, etc. L'avis des enseignants est mesuré au travers d'un questionnaire comportant quatre volets (données sociodémographiques, métier d'enseignant, sentiment face au travail, satisfaction professionnelle). Suite à une introduction théorique, les résultats du temps 1 janvier 2008 seront mis en évidence. Pour répondre aux exigences de publication, nous avons choisi de traiter uniquement de la distribution des réponses à l'égard de la satisfaction au travail.

Aspects théoriques

Etudiée très tôt en psychologie, théorisée comme un moteur de la performance au travail, la satisfaction a fait l'objet de nombreuses études théoriques et empiriques. En effet, il y a plus de 30 ans déjà, Locke avait recensé plus de 3000 études centrées sur les différents aspects de la satisfaction professionnelle (Büssing et al. 1999, p. 999). Cependant, force est de constater le manque de

consensus autour des différents modèles liés à ce concept. Si celui de Herzberg a connu un long et fort succès, son modèle soumis à l'épreuve expérimentale, a cependant été infirmé. Les critiques portent notamment sur la confusion entre satisfaction et motivation, ainsi que sur l'approche largement subjective du concept. Malgré ce manque de consensus au sujet d'un modèle théorique valide, les variables explicatives de la satisfaction tendent à se regrouper autour de différentes dimensions, reconnues par maints chercheurs qui adoptent une vision multidimensionnelle de ce concept. La satisfaction au travail est corrélée à des variables aussi bien personnelles qu'environnementales, comme la satisfaction avec le cadre, la direction, les collègues, les élèves, les parents, la satisfaction avec le métier d'enseignant (Rayou et van Zanten, 2004 ; Cattonar, 2002; Maroy, 2002). Les résultats des recherches relèvent que le climat des relations aux directeurs et aux collègues importe davantage que les conditions matérielles de travail, comme la qualité des locaux ou des équipements. Les variables individuelles semblent aussi jouer un rôle moins significatif (origine sociale, diplôme, âge) mis à part le genre (les hommes étant plus insatisfaits). Bien plus que les conditions matérielles, ce sont donc les conditions relationnelles de travail qui affectent la satisfaction au travail (Maroy 2002).

Méthodologie

La satisfaction personnelle liée au contexte professionnel a été mesurée à l'aide du questionnaire autrichien « Qualität in Schulen », traduit en français par le Ministère de l'Education Luxembourgeois. Les items ont été regroupés en sept dimensions d'après les recommandations du Ministère fédéral de l'Education, des Sciences et de la Culture

d'Autriche. A. La satisfaction avec le cadre (tableau 1). B. La satisfaction avec la direction (tableau 2). C. La satisfaction avec les relations aux parents (tableau 3). D. La satisfaction avec les relations aux élèves (tableau 4). E. La satisfaction avec l'activité d'enseignant (tableau 5). F. La satisfaction avec les collègues (tableau 6). G. La satisfaction professionnelle globale (tableau 7). Les scores permettent d'une part d'avoir une vue d'ensemble de la satisfaction, mais aussi de repérer des facteurs explicatifs des différences entre les enseignants.

Echantillon

Considérant la taille de la population fribourgeoise ainsi que l'objectif de l'étude, nous n'avons pas procédé à un échantillonnage. Suite à un accord de la DICS, le questionnaire a directement été envoyé à l'ensemble des enseignants spécialisés du can-

ton de Fribourg (SEI et Service d'Intégration inclus). 270 questionnaires ont été envoyés, 169 traités, soit un taux de retour de 62.5 %, ce qui peut être considéré comme satisfaisant.

Résultats

La distribution des réponses du temps 1 à l'égard de la satisfaction professionnelle est présentée dans les prochains tableaux, ce temps sera ensuite comparé aux deux temps de mesure à venir. Les réponses se distribuent sur une échelle ordinale sémantisée en quatre points comportant deux niveaux d'accord et deux niveaux de désaccord : « tout à fait d'accord », « plutôt d'accord », « plutôt pas d'accord », « pas du tout d'accord » distribués de 0 à 3 (0 étant le pôle le plus négatif et 3 le plus positif : cf moyenne). La distribution des réponses concerne les pourcentages de personnes ayant répondu à l'item.

Satisfaction avec le cadre		n	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Moyenne	Ecart type
1	Mon école/institution dispose de bons moyens d'enseignement (moyens didactiques)	158	1.9	7.6	62.0	28.5	2.17	0.64
8	Dans mon école/institution, les conditions matérielles sont très bonnes	167	6.0	19.2	55.7	19.2	1.88	0.78
15	Mon école/institution est bien agencée du point de vue du mobilier (chaises, tables, etc.)	153	5.9	18.3	47.1	28.8	1.99	0.84
22	Dans mon école/institution, les classes/locaux sont individualisés, lumineux et accueillants	148	5.4	16.9	51.4	26.4	1.99	0.81
29	Dans mon école, je ne peux pas me plaindre d'un manque d'espace	149	12.1	19.5	38.3	30.2	1.87	0.98
Satisfaction avec le cadre							1.97	0.58

Tableau 1 dimension A

Les résultats du temps 1 montrent que les moyens didactiques, les conditions matériel-

les, spatiales et logistiques sont jugées satisfaisantes.

Satisfaction avec la direction		n	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Moyenne	Ecart type
2	La communication entre la direction et le personnel fonctionne bien	168	7.1	18.5	47.6	26.8	1.94	0.86
9	Mon supérieur hiérarchique respecte mon point de vue	164	4.9	8.5	51.8	34.8	2.16	0.78
16	Mon supérieur hiérarchique me laisse beaucoup de responsabilités	165	1.8	12.1	50.3	35.8	2.20	0.72
23	Mon supérieur hiérarchique n'apprécie pas que je participe aux prises de décisions	150	54.0	32.0	12.7	1.3	0.61	0.76
36	Mon supérieur hiérarchique essaie de me soutenir et d'alléger mon travail	160	15.0	21.3	46.9	16.9	1.66	0.93
Satisfaction avec la direction							2.06	0.64

Tableau 2 dimension B

La grande majorité des enseignants apprécie les responsabilités laissées par leur supérieur hiérarchique, ce dernier étant perçu comme respectant son point de vue et lui

permettant de participer aux prises de décisions. Un quart souhaiterait une meilleure communication et plus de soutien.

Satisfaction avec la relation avec les parents		n	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Moyenne	Ecart type
3	Les parents des élèves ne reconnaissent pas suffisamment nos efforts	164	29.9	38.4	26.8	4.9	1.07	0.87
10	En cas de problème, je suis souvent pris comme bouc émissaire par les parents	144	59.0	30.6	10.4	0.0	0.51	0.68
17	Les parents pensent souvent que leurs enfants ne sont pas traités correctement	151	66.2	26.5	5.3	2.0	0.43	0.69
24	J'ai le sentiment que l'autorité des enseignants diminue dans l'esprit des parents	154	17.5	34.4	37.7	10.4	1.41	0.90
Satisfaction avec la relation avec les parents							2.13	0.59

Tableau 3 dimension C

La majorité des enseignants estime que les parents reconnaissent suffisamment les efforts entrepris et ne sent pas pris comme

bouc émissaire en cas de problème. Les résultats sont plus nuancés au sujet de leur autorité.

Satisfaction avec la relation avec les élèves		n	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Moyenne	Ecart type
4	De manière générale, je me sens bien accepté par mes élèves	167	0.0	0.6	29.9	69.5	2.69	0.48
18	J'ai, avec de nombreux élèves, de bons rapports personnels	162	1.2	3.7	39.5	55.6	2.49	0.63
25	Les relations avec les élèves me procurent beaucoup de plaisir	167	0.6	1.2	35.3	62.9	2.60	0.55
30	Dans cette école/institution, il y a beaucoup trop d'élèves difficiles	147	23.8	51.7	20.4	4.1	1.05	0.78
33	Mon école/institution comporte plus d'élèves à problèmes que les autres écoles de la région	135	32.6	23.0	28.9	15.6	1.27	1.08
Satisfaction avec la relation avec les élèves							2.34	0.43

Tableau 4 dimension D

Les enseignants se sentent bien acceptés par leurs élèves et entretiennent des relations positives avec eux ce qui leur procure du plaisir. Un quart pense que leur école com-

porte trop d'élèves difficiles. Plus de la moitié estime que leur école comporte plus d'élèves à problèmes que les autres écoles.

Satisfaction avec l'activité d'enseignant		n	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Moyenne	Ecart type
7	Je parviens à faire face aux difficultés liées à mon travail	169	1.2	5.3	64.5	29.0	2.21	0.59
11	Je manque de méthodes efficaces pour faire face aux élèves difficiles	160	30.6	45.0	21.3	3.1	0.97	0.80
14	Mon travail est très intéressant et varié	169	0.6	0.6	43.8	55.0	2.53	0.55
21	J'enseigne avec plaisir dans mon école/institution	166	0.0	1.2	44.6	54.2	2.53	0.52
28	Mon travail ici me procure suffisamment d'opportunités pour développer mes capacités	168	1.2	8.3	61.9	28.6	2.18	0.62
37	Je suis satisfait de mon plan de travail et de mon horaire	169	3.0	6.5	57.4	33.1	2.21	0.69
Satisfaction avec l'activité d'enseignant							2.29	0.36

Tableau 5 dimension E

La majorité des enseignants enseigne avec plaisir dans leur institution et estime parvenir à faire face aux difficultés liées à leur travail, juge son travail intéressant et varié, tra-

vail qui permet de développer les capacités professionnelles. Un quart manque de moyens pour faire face aux élèves difficiles.

Satisfaction avec les collègues (enseignants)		n	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Moyenne	Ecart type
5	Je ne suis pas satisfait du soutien entre les collègues de mon école/institution	156	54.5	27.6	14.1	3.8	0.67	0.86
12	Avec la plupart de mes collègues, je ne souhaite avoir aucun contact privé	160	46.9	30.6	20.0	2.5	0.78	0.85
19	Il n'y a que peu de collègues avec lesquels je partage les mêmes opinions prof.	163	47.9	40.5	8.6	3.1	0.67	0.76
26	J'ai plusieurs amis parmi mes collègues	167	5.4	13.8	39.5	41.3	2.17	0.86
31	Dans cette école/institution, il manque d'échanges entre spécialistes	159	29.6	40.3	25.2	5.0	1.06	0.87
34	J'ai déjà reçu plusieurs bons conseils / suggestions de la part de mes collègues	168	1.2	7.7	56.0	35.1	2.25	0.65
35	Régulièrement, je rencontre certains collègues aussi hors du temps d'école	162	13.0	26.5	38.9	21.6	1.69	0.95
Satisfaction avec les collègues							2.13	0.52

Tableau 6 dimension F

La majorité des enseignants affirme être satisfaite de la collaboration et du soutien entre collègues et estime avoir reçu plusieurs bons conseils de leur part. Les réponses ap-

portées laissent penser que les liens professionnels se transforment en amitié pour la majorité des professionnels de l'échantillon.

Satisfaction générale avec le métier d'enseignant		n	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Moyenne	Ecart type
6	Mes activités libres et mes hobbies me fournissent plus de satisfactions que mon travail	151	17.9	53.0	21.2	7.9	1.19	0.82
13	Dans l'ensemble, les avantages et les points positifs dominent	168	0.6	5.4	48.8	45.2	2.39	0.62
20	Je me suis déjà souvent demandé si ce ne serait pas mieux de changer école/institution	155	49.0	30.3	14.8	5.8	0.77	0.91
27	Je pense que je peux être fier du travail que j'ai accompli dans mon école/institution	169	0.0	3.6	58.0	38.5	2.35	0.55
32	En tant qu'intervenant dans cette école/institution je me sens très reconnu par les gens extérieurs	160	4.4	30.0	56.9	8.8	1.70	0.69
Satisfaction générale avec le métier d'enseignant							2.11	0.46

Tableau 7 dimension G

Les points positifs dominent largement et la majorité des enseignants se dit fier du travail accompli, ne désirant pas changer d'éco-

le. Un tiers souhaite plus de reconnaissance par les gens venant de l'extérieur de l'école.

Conclusion

Les recherches actuelles abordent la satisfaction au travail dans une perspective multidimensionnelle, ce qui par ailleurs complique l'édification de toute recherche sur le sujet. L'utilisation des variables dynamiques est trop récente, les recherches font encore la part belle aux variables statiques (âge, sexe, revenu). Les modèles explicatifs mettant l'accent sur les interactions semblent plus appropriés que les modèles démontrant des relations causales linéaires. Les résultats du temps 1 tendent à montrer un niveau de satisfaction élevée, il est cependant nécessaire de les considérer avec prudence, en regard de l'unicité du temps de mesure (manque de groupe contrôle). Les temps 2 et 3 (janvier 2010 et janvier 2012) apporteront de réponses plus concrètes par rapport à l'impact des réformes dans l'évolution de la satisfaction des intervenants de l'action pédagogique. Des recherches ultérieures demeurent donc incontournables, car notre responsabilité sociale et collective est de développer des outils individualisés d'évaluation et d'intervention de manière à préserver la santé mentale des enseignants spécialisés dans l'exercice de leur fonction.

Dr. Myriam Squillaci
Lanners
myriam.squillaci@unifr.ch



Dr. Romain Lanners
romain.lanners@unifr.ch



Institut de pédagogie curative
Université de Fribourg
Rue Pierre Kanisius 19
1700 Fribourg

Bibliographie

- Büssing, A. Bissels, T., Fuchs, V. & Perrar, K.-M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: qualitative approaches, *Human Relations*, 8, (52), 999–1028.
- Cattonar, B., (2001). Les identités professionnelles enseignantes. Ebauche d'un cadre d'analyse. *Cahiers du GIRSEF*, 10, 1–31.
- Cattonar, B. (2002). Homogénéité et diversité des identités professionnelles enseignantes. In C. Maroy (Dir.): *Les écoles d'enseignement secondaire et leurs enseignants*. Bruxelles: De Boeck. Eurydice (2004).
- Jehle, P. (1997). Vorzeitige Pensionierung von LehrerInnen. In: S. Buchen, U. Carle, P. Döbrich, H.H. Hoyer & H.-G. Schönwälder (Hrsg.), *Jahrbuch für Lehrerforschung*, (1), 247–276, München: Juventa.
- Lessard, C. & Tardif, M. (1996). *La profession enseignante au Québec, 1945–1990. Histoire, système et structures*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Maroy C. (2002). Contexte de travail, climat d'établissement et satisfaction professionnelle. In C. Maroy. *L'enseignement secondaire et ses enseignants* (pp. 131–170). Bruxelles: De Boeck Universités.
- Maroy C. (2005). Une comparaison des formes de régulation intermédiaire dans cinq pays européens. In Y. Dutercq. *Les régulations des politiques d'éducation*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Ministère de l'Éducation nationale (2004). «Votre école et Vous». Ministère de l'Éducation nationale du Luxembourg.
- Rayou, P. & Van Zanten, A. (2004). *Enquête sur les nouveaux enseignants: Changeront-ils l'école?* Paris: Bayard.