



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

depp Direction de l'évaluation,
de la prospective
et de la performance

Bien-être des enseignants : que nous apprennent les données de la DEPP ?

Axelle Charpentier (DEPP-B4),
Elise Dion, Pascaline Feuillet (DEPP-A2)

Série Synthèses

Document de travail n° 2021.S01
Juin, 2021

**Bien-être des
enseignants : que
nous apprennent les
données de la DEPP ?**



Cet ouvrage est édité par le ministère de l'Éducation nationale,
de la Jeunesse et des Sports

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15

Directrice de la publication
Fabienne Rosenwald

Axelle Charpentier (DEPP-B4), Elise Dion, Pascaline Feuillet (DEPP-A2)

ISBN / e-ISBN
ISSN : 2779-3532

SOMMAIRE



➤ Introduction.....	6
➤ Satisfaction professionnelle liée au choix de carrière.....	7
➤ Satisfaction professionnelle liée à l’environnement de travail	10
Le fonctionnement de l’école ou de l’établissement, son climat scolaire.....	10
La réalisation de la mission d’enseignement.....	13
➤ Conditions de vie (temps de trajet).....	15
➤ Organisation du temps de travail.....	16
➤ Absences pour raisons de santé, stress lié au travail et épuisement professionnel	17
➤ Crise sanitaire	19
Références des publications de la DEPP.....	21
Notes d’information.....	21
Revue Éducation & formations.....	21
Autre publication.....	21

↳ Introduction

Le bien-être au travail des enseignants peut être appréhendé à partir de nombreuses données d'enquête collectées par la DEPP. Celles-ci portent sur leur ressenti quant à l'impact de leur métier sur leur santé, la qualité des relations sociales dans l'exercice de leur métier (incluant le climat de l'école ou de l'établissement et le climat de classe), leur satisfaction professionnelle, leur sentiment d'efficacité personnelle ou le stress et l'épuisement liés à la réalisation de leurs missions. Les sources s'appuient sur des enquêtes variées, comme [l'enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage \(TALIS\)](#) ou [l'enquête de climat scolaire auprès des personnels de l'Éducation nationale](#).

Des données de nature administrative liées, par exemple, aux conditions de vie des enseignants ou à leurs absences pour raison de santé peuvent compléter l'état des lieux. Plus récemment, la DEPP s'est attachée à recueillir le ressenti des enseignants quant à la mise en œuvre de l'enseignement à distance pendant la période de fermeture des écoles et établissements scolaires au printemps 2020 via [une enquête spécifique](#). En plus des données qu'elle recueille directement, la DEPP exploite également des bases d'enquêtes en lien avec ce thème réalisées par d'autres services statistiques ministériels. C'est par exemple le cas des données de l'enquête Conditions de travail de la DARES qui permet de connaître la perception de la profession et l'articulation avec la vie familiale chez les enseignants mais aussi d'objectiver en donnant des éléments de comparaison avec d'autres professions. Cette enquête est conduite tous les 3 ans.

Les principaux résultats de l'ensemble de ces publications sont décrits dans le présent dossier organisé en plusieurs dimensions susceptibles de rendre compte du bien-être des enseignants : la satisfaction professionnelle liée au choix de carrière et à l'environnement de travail (réalisation de leurs missions, temps de travail, climat scolaire), les conditions de vie (le temps de trajet pour se rendre sur leur lieu de travail), les données liées à la santé (absences pour raisons de santé, ressenti quant au stress vécu au travail et indicateur d'épuisement professionnel). Un focus est également proposé sur les données collectées par la DEPP à l'occasion du déploiement du dispositif de continuité pédagogique entre mars et mai 2020.

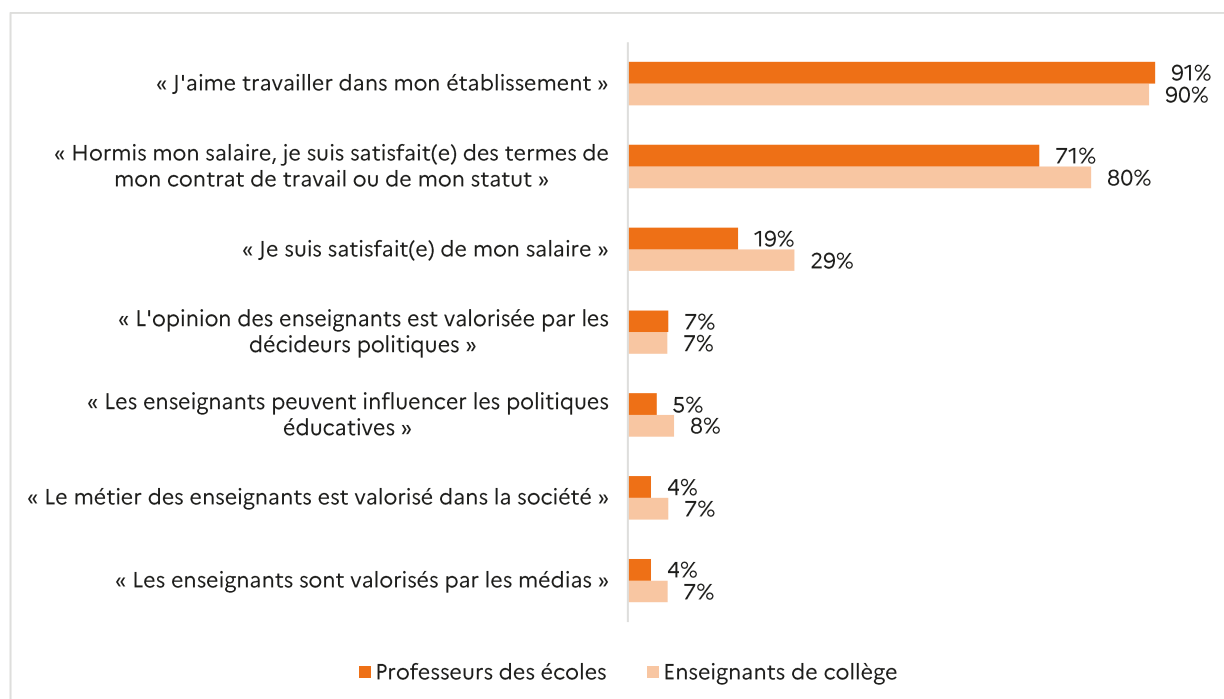
➤ Satisfaction professionnelle liée au choix de carrière

Une première batterie d'indicateurs de la satisfaction professionnelle des enseignants peut être tirée des données de l'enquête TALIS 2018 qui ont fait l'objet de plusieurs publications ([NI 19.22](#) ; [NI 19.23](#) ; [NI 20.11](#)) dont les principaux messages sont restitués ci-après et complétés au besoin par des analyses comparatives incluant les données du premier degré.

Pour sept enseignants français sur dix (qu'ils exercent en classe élémentaire ou au collège), l'enseignement était leur premier choix de carrière. Les motivations altruistes sont les premières citées lorsque les enseignants sont interrogés sur les raisons pour lesquelles ils ont choisi ce métier, que ce soit en France, dans l'UE ou dans les autres pays participant à TALIS : ainsi, plus de 9 enseignants français sur 10 voulaient pouvoir « jouer un rôle dans le développement des enfants et des adolescents » et plus de 8 sur 10 voulaient « apporter [leur] contribution à la société ». Les motivations extrinsèques liées à la recherche de stabilité et de sécurité professionnelles sont moins fréquemment citées. **Alors que leurs motivations de choix de carrière renvoient à l'image d'un métier porteur de sens** ([NI 19.23](#), pour les enseignants du second degré), **les enseignants associent également leur métier à un faible niveau de prestige et de reconnaissance dans la société** : moins d'un enseignant sur 10 considère que son métier est valorisé dans la société, que les enseignants sont valorisés par les médias, qu'ils peuvent influencer les politiques éducatives ou que leur opinion est valorisée par les décideurs politiques (*figure 1*). Bien qu'elle reste faible en valeur absolue, la proportion est tout de même deux à trois fois supérieure pour la moyenne de l'UE s'agissant des deux premiers items relatifs à la valorisation du métier dans la société et par les médias (*figure 2*).

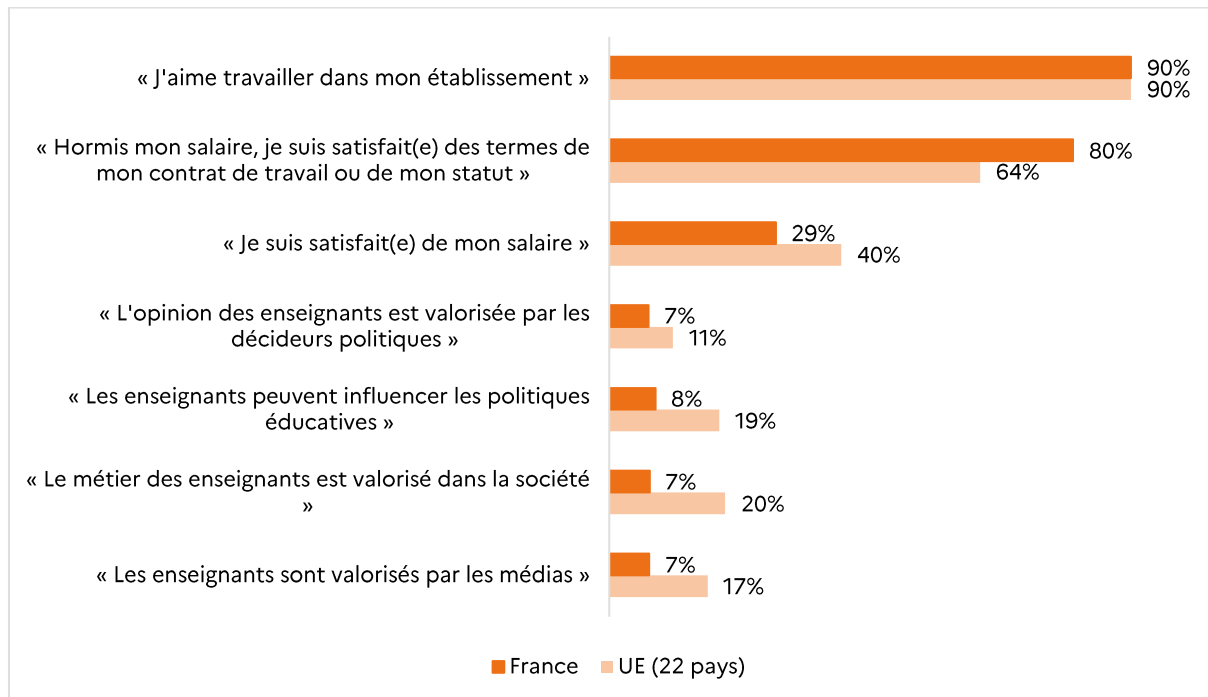
Une part non négligeable d'enseignants n'est pas pleinement satisfaite de son choix de carrière : **plus de 2 enseignants sur 10** (24 % des professeurs des écoles et 26 % des enseignants exerçant en collège) **se demandent s'ils n'auraient pas mieux fait de choisir une autre voie que l'enseignement** (soit une proportion similaire à celle documentée pour les enseignants de collège dans les autres pays de l'UE). Près de la moitié des enseignants considèrent que les avantages du métier ne compensent pas largement ses inconvénients (contre sept enseignants sur 10 dans l'UE), mais moins d'un sur 10 déclare regretter son choix. Enfin, il convient de souligner qu'une grande majorité d'enseignants (71 % des professeurs des écoles et 80 % des enseignants exerçant en collège) portent un jugement positif sur les termes de leur contrat de travail (hors salaire) et leur statut. Cette part est supérieure à celle observée dans l'UE (64 %).

FIGURE 1 • Satisfaction professionnelle des enseignants français (en %)



Source : TALIS 2018.

FIGURE 2 • Satisfaction professionnelle des professeurs de collège : comparaison européenne (en %)



Source : TALIS 2018.

Les enseignants de collège entrés plus récemment dans la profession (ancienneté inférieure à 3 ans) sont un peu moins nombreux à exprimer un manque de considération de la société à l'égard de leur métier (on ne note pas d'écart dans le premier degré): environ 1 sur 5 juge que la profession est valorisée dans la société ou que les enseignants peuvent orienter les décisions en matière de politique éducative. Presque 9 sur 10 indiquent que si c'était à refaire, ils choisiraient de nouveau ce métier, contre 7 sur 10 pour ceux ayant une ancienneté supérieure. Quel que soit le degré d'enseignement, **les enseignants ayant moins d'ancienneté sont plus nombreux à considérer que les avantages du métier compensent largement ses inconvénients ou à se déclarer satisfaits de leur niveau de rémunération** (45 % contre 28 % pour les plus anciens, dans le second degré et 33 % contre 18 %, dans le premier degré).

Des données de nature administrative et exhaustives permettent de compléter ces résultats fondés sur des données d'enquête par nature subjective : **parmi les enseignants fonctionnaires du public en poste à la rentrée 2017, la quasi-totalité (96 %) le sont toujours à la rentrée 2018** (NI 20.16). Selon les dernières données disponibles, **seuls 0,2 % des enseignants démissionnent**. Ce pourcentage augmente puisqu'il était de 0,08 % en 2013-2014. Les démissions des enseignants stagiaires expliquent en grande partie cette évolution, amplifiée par la hausse des ouvertures de postes aux concours. Ainsi, seulement 0,1 % des titulaires qui enseignent depuis au moins cinq ans démissionnent, contre 2,6 % des stagiaires.

Afin de compléter l'analyse, l'enquête Conditions de travail de la DARES permet de comparer la satisfaction des enseignants avec celle des cadres et professions intermédiaires de la fonction publique et du privé.

Dans l'enquête de 2013, les enseignants étaient plus exposés aux facteurs de risques psychosociaux que les cadres, avec une forte intensité de leur métier, des exigences émotionnelles plus importantes et un manque de soutien hiérarchique et entre collègues, notamment dans le premier degré. Ce constat rejoint l'idée qu'enseigner tend vers un métier solitaire.

Dans celle de 2016, les enseignants se déclarent aussi satisfaits de leur vie professionnelle que les autres cadres et professions intermédiaires : quand on leur demande de noter leur vie professionnelle sur 10, les enseignants et les autres cadres et professions intermédiaires fournissent une note moyenne de 7 (NI 21.18). Par ailleurs, les enseignants montrent plus d'intérêt pour leur profession que les autres cadres et professions intermédiaires : 88 % des enseignants de l'échantillon déclarent avoir

toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres et 83 % avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent contre respectivement 75 % et 68 % chez les autres professions (respectivement 70 % et 71 % chez les seuls cadres).

Cependant les résultats de l'enquête Conditions de travail indiquent que les enseignants ne se sentent pas valorisés financièrement. En 2016, les enseignants se considèrent plus souvent mal payés que les autres cadres et professions intermédiaires, en particulier les enseignants du premier degré. Ainsi, plus de la moitié des enseignants du premier degré se considèrent mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent et un sur dix déclare être bien payé (tableau 1).

TABLEAU 1 • Perception de la paye (en %)

En %	Enseignants			Autres cadres et professions intermédiaires		
	1 ^{er} degré	2 ^d degré	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Ensemble
Bien payé	10	21	16	26	18	22
Normalement payé	35	39	37	50	45	47
Mal payé	55	40	47	24	37	31
Total	100	100	100	100	100	100

Source : DARES, conditions de travail – risques psycho sociaux 2016

Note : 47 % des enseignants du premier et du second degré se considèrent mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent.

➤ Satisfaction professionnelle liée à l'environnement de travail

Le fonctionnement de l'école ou de l'établissement, son climat scolaire

L'enquête TALIS met en évidence un hiatus entre différentes sources de satisfaction professionnelle (figure 1) : si les enseignants sont peu satisfaits de la place de leur profession dans la société, **leur environnement de travail reste une source de satisfaction professionnelle forte**. Ainsi, 9 enseignants sur 10 déclarent aimer travailler dans leur école ou collège. Une proportion similaire d'enseignants indiquent être satisfaits de leur action et de ses résultats dans leur école ou collège d'exercice.

Dans le second degré, les enseignants exerçant en éducation prioritaire (EP) sont 8 sur 10 à porter un regard positif sur leur travail et à apprécier exercer dans leur collège, mais 40 % aimeraient changer d'établissement. L'écart observé sur cet item par rapport à la moyenne nationale reflète à la fois les modalités d'affectation des enseignants, mais également un sentiment dégradé s'agissant de leurs conditions de travail : en EP, seuls 65 % des enseignants déclarent que leur collège est un lieu de travail agréable et qu'ils le recommanderaient (contre 80 % pour la moyenne nationale). On ne note pas de tels écarts dans le premier degré.

La [NI 20.11](#) s'est attachée à caractériser les enseignants de collège selon leur niveau de satisfaction professionnelle liée leur environnement de travail. Deux groupes d'enseignants ont été comparés : les 25 % de l'échantillon présentant le niveau de satisfaction le plus élevé et, à l'inverse, les 25 % de l'échantillon présentant le niveau de satisfaction le plus faible. **Le groupe des enseignants les plus satisfaits comprend une proportion plus élevée d'enseignants du secteur privé** que le groupe des enseignants les moins satisfaits (33 % contre 15 %) et une **proportion plus faible d'enseignants de l'EP** (9 % contre 23 %). On y trouve également **plus d'enseignants exerçant en milieu rural** (13 % contre 7 %) et plus de femmes (71 % contre 60 %). **Ceux exprimant des motivations altruistes** dans le choix de leur carrière y sont aussi plus représentés.

La littérature scientifique (voir, par exemple, Lothaire et al., 2012) a mis en évidence le rôle des facteurs organisationnels dans la satisfaction professionnelle des enseignants. Les données du second degré suggèrent en effet l'existence d'un « effet établissement » dans certains collèges : la dispersion des scores de satisfaction au sein des collèges tend à être plus faible dans ceux caractérisés par une satisfaction moyenne élevée. Tous les enseignants ont tendance à y être satisfaits de la même manière, tandis que dans les collèges où la satisfaction moyenne est inférieure, des écarts individuels plus marqués y sont observés. À cet égard, la [NI 20.11](#) fournit également une **description du mode de fonctionnement des collèges où exercent les enseignants de collège les plus satisfaits** par leur environnement de travail : ces établissements se distinguent par une **plus grande implication, autonomie et collaboration des personnels**. **Les enseignants les plus satisfaits affirment également user plus fortement de leur liberté pédagogique et travailler davantage avec leurs collègues**.

C'est en EP que les enseignants rapportent participer le plus fréquemment à des activités collaboratives avec leurs collègues et c'est le seul secteur où certaines pratiques enregistrent une forte hausse depuis TALIS 2013. Ainsi, le pourcentage d'enseignants en EP déclarant faire cours à plusieurs dans la même classe au moins 5 fois par an a augmenté de 20 points de pourcentage (pp). La hausse pour la participation à des activités organisées collectivement pour plusieurs classes ou groupes d'âges au moins 5 fois par an y est, quant à elle, de 17 points. De même, la proportion d'enseignants déclarant participer à des activités de formation professionnelle en groupe a augmenté de 11 pp en EP. Le temps hebdomadaire consacré au travail et dialogue avec leurs collègues y est en hausse de 25 minutes. Ces écarts observés entre 2013 et 2018 sont peut-être à mettre en relation avec la réforme de la politique d'éducation prioritaire intervenue en 2015. Celle-ci s'appuyait sur un référentiel dont l'une des priorités consistait à favoriser le travail collectif de l'équipe enseignante dans les collèges de REP et REP+.

La qualité des rapports sociaux et des relations de travail peut également être associée au bien-être des enseignants. De manière générale, le [tableau 2](#) montre que les enseignants, quel que soit le degré d'enseignement et le contexte d'enseignement, travaillent dans un climat de collaboration plutôt serein. On note toutefois que les professeurs des écoles (et plus particulièrement ceux qui exercent dans le secteur public) sont ceux qui expriment le ressenti le plus positif. Au collège, les enseignants exerçant dans le secteur privé rapportent une qualité plus forte des relations sociales.

TABLEAU 2 • Climat de collaboration : écart de ressenti des enseignants selon le degré et le contexte d'enseignement (en %)

	Professeurs des écoles			Enseignants de collège		
	Public hors EP	Public EP	Privé	Public hors EP	Public EP	Privé
« La plupart des enseignants de cet établissement s'entraident pour mettre en œuvre de nouvelles idées »	82	80	75	71	73	79
« Les membres du personnel ont la possibilité de participer activement aux décisions concernant l'établissement »	88	87	70	80	74	66
« Il existe dans l'établissement une culture de partage des responsabilités face aux problèmes à traiter »	72	77	63	57	56	69
« Il existe dans l'établissement une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel »	85	86	82	71	71	78
« Le personnel de l'établissement a une conception commune de ce qu'est l'enseignement et de ce qu'est l'apprentissage »	83	77	81	65	66	74
« Cet établissement encourage le personnel à prendre de nouvelles initiatives »	76	83	73	76	74	79
« Les enseignants peuvent compter les uns sur les autres dans cet établissement »	91	92	86	85	82	90

Source : TALIS 2018.

De manière peu surprenante, les enseignants les plus satisfaits par leur environnement de travail sont aussi ceux qui font état d'un climat de collaboration important au sein de l'équipe enseignante (NI 20.11). Au collège, plus de 90 % déclarent que les enseignants peuvent compter les uns sur les autres ou qu'il existe une culture de collaboration impliquant un soutien mutuel (contre, respectivement, 75 % et 56 % des enseignants les moins satisfaits).

La satisfaction professionnelle des enseignants liée à leur environnement de travail est également interrogée via l'enquête de climat scolaire auprès des personnels de l'Éducation nationale exerçant dans le second degré réalisée par la DEPP en 2019 (NI 19.53). Les résultats de cette enquête sont très cohérents avec ceux fournis par l'enquête TALIS (ils intègrent également le point de vue des enseignants exerçant en lycée, qui sont absents de l'échantillon TALIS). Ils complètent par ailleurs le ressenti des enseignants sur leurs conditions de travail en documentant, par exemple, des aspects liés aux violences scolaires (tableau 3) : 41 % des professeurs exerçant dans le secteur public considèrent qu'il n'y a pas ou peu de violence dans leur établissement (la proportion grimpe à 76 % pour ceux exerçant dans le secteur privé). Tous secteurs confondus, plus de 9 enseignants sur 10 rapportent se sentir en sécurité à l'intérieur comme aux abords de l'établissement où ils exercent. L'enquête de climat scolaire questionne également les enseignants à propos de leur rapport avec leur hiérarchie (tableaux 3 et 4). Plus de 8 enseignants sur 10 estiment que les relations sont bonnes, voire très bonnes avec le personnel de direction. Dans le secteur public, 75 % des enseignants se sentent considérés par leur hiérarchie directe (contre 86 % dans le secteur privé). Plus de 7 enseignants sur 10 estiment avoir le respect mérité de la part de leur hiérarchie.

TABLEAU 3 • Opinion des personnels sur le climat scolaire au cours de l'année 2018-2019 (en %)

Domaine			Enseignants du public	Enseignants du privé
Enseignement et apprentissage	Se sent tout à fait bien ou plutôt bien	- dans son établissement	82	89
		- dans sa fonction	81	90
	Les élèves apprennent tout à fait ou plutôt bien dans l'établissement		52	77
	Les règles de vie collectives sont tout à fait bien ou plutôt bien appliquées		62	81
	Tout à fait ou plutôt satisfait	- du climat scolaire dans l'établissement	67	90
		- de son travail	75	89
Relationnel	Les relations sont bonnes ou très bonnes avec	- les élèves	94	98
		- les enseignants	94	96
		- le personnel de direction	84	88
		- le personnel administratif	96	97
		- le personnel technique	98	98
		- le personnel de la vie scolaire	93	97
		- le personnel de santé et médico-social	94	97
	Tout à fait ou plutôt respecté par les élèves		90	96
	Tout à fait ou plutôt considéré par la hiérarchie directe		75	81
	Tout à fait ou plutôt respecté par les parents d'élèves		85	88
	Les parents sont tout à fait bien ou plutôt bien accueillis dans l'établissement		95	98
	L'ensemble des personnels de l'établissement sont tout à fait ou plutôt solidaires		70	81
Sécuritaire	Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup de violence dans l'établissement		41	76
	Tout à fait en sécurité ou plutôt en sécurité	- à l'intérieur de l'établissement	93	97
		- aux abords de l'établissement	90	97
	Ne ressent pas du tout ou pas beaucoup d'appréhension avant d'aller au travail		75	86

Source : Source : Enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

TABLEAU 4 • Opinion des personnels sur leurs conditions de travail au cours de l'année 2018-2019 (en %)

Domaine			Enseignants du public	Enseignants du privé
Rapports sociaux au travail	Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de recevoir le respect mérité de la part de sa hiérarchie	71	78
		- de recevoir le respect mérité de la part de ses collègues	89	91
		- d'avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisants	60	68
		- d'avoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	64	75
	Avoir toujours ou souvent le sentiment de faire partie d'une équipe	59	71	
Conflits de valeurs	Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait de faire des choses qui plaisent au sein du travail		89	94
	Avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres		69	81
Intensité et temps de travail	Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de ne pas avoir une quantité de travail excessive	33	40
		- d'avoir le temps suffisant	37	44
		- d'avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	64	71
		- d'avoir des moyens adaptés et suffisants	45	52
		- d'avoir une formation suffisante et adaptée	50	53
	Avoir toujours ou souvent	- le sentiment de ne pas être exploité	73	78
		- le sentiment de ne pas être dépassé par des changements trop rapides	72	79
Autonomie	Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait	- de pouvoir organiser son travail de la façon souhaitée	79	85
		- de pouvoir développer des compétences professionnelles	67	73
	Éprouver toujours ou souvent de l'ennui		9	5
Insécurité de la situation de travail	Tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait d'être capable d'exercer le même métier jusqu'à la retraite		38	58

Source : Enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019.

La réalisation de la mission d'enseignement

Dans l'enquête TALIS comme dans l'enquête nationale de climat scolaire, **la quasi-totalité des enseignants rapportent avoir de bonnes, voire très bonnes relations avec les élèves**. Dans le second degré, par exemple, plus de 9 enseignants sur 10 se sentent tout à fait ou plutôt respectés par les élèves (tableau 3). Dans le cadre de TALIS 2018, **environ sept enseignants sur dix** (76 % dans le premier degré et 69 % au collège) **déclarent que leurs élèves s'efforcent de faire régner un climat agréable d'apprentissage**. Néanmoins, selon le contexte d'enseignement, certains enseignants sont plus exposés à des difficultés en matière de gestion de classe.

Dans le premier degré, 44 % des enseignants considèrent perdre fréquemment beaucoup de temps en classe à cause d'élèves perturbateurs. Mais cette moyenne masque des disparités : 60 % en EP contre 28 % dans le secteur privé. Au collège, l'indicateur présente des valeurs très comparables à celles observés dans le premier degré en moyenne et dans les différents contextes d'enseignement. Ces écarts ne sont guère surprenants, car les écoles et établissements privés et ceux de l'EP accueillent des profils d'élèves différents. Toutefois, il faut mentionner que **les résultats de**

L'évaluation de la mesure de dédoublement de la taille des classes en éducation prioritaire montrent une évolution positive du climat de classe dans les classes dédoublées (NI 20.15).

Dans le cadre de TALIS, les enseignants sont également interrogés sur leurs aptitudes pour la gestion de classe (« dans quelle mesure parvenez-vous à amener les élèves à respecter les règles en classe », par exemple), l'enseignement (« dans quelle mesure parvenez-vous à appliquer des méthodes pédagogiques différentes en classe », par exemple) et l'engagement des élèves (« dans quelle mesure parvenez-vous à motiver les élèves qui s'intéressent peu au travail scolaire », par exemple), soit trois dimensions permettant de documenter leur sentiment d'efficacité personnelle (ou auto-efficacité), qui est, selon la théorie sociocognitive issue des travaux du psychologue américain Albert Bandura (2010), au fondement de leur motivation et bien-être. Le **tableau 5** révèle qu'**en 2018, deux ans avant le déclenchement de la crise sanitaire et la mise en place de l'enseignement à distance, les professeurs des écoles et les enseignants de collège étaient très peu nombreux (respectivement, 9 % et 17 %) à exprimer une grande capacité à encourager l'apprentissage des élèves à travers le numérique**. Ils étaient également peu nombreux à se sentir très efficaces pour motiver les élèves qui s'intéressent peu au travail scolaire (respectivement, 15 % et 13 %), les aider à développer leur esprit critique (respectivement, 18 % et 24 %), à gérer les comportements perturbateurs en classe (respectivement, 19 % et 22 %) ou à recourir à la différenciation pédagogique en classe (respectivement, 22 % et 22 %).

TABLEAU 5 • Sentiment d'efficacité personnelle des enseignants (en %)

% d'enseignants exprimant une <i>grande</i> capacité à agir de la sorte	Professeurs des écoles	Enseignants de collège
Amener les élèves à réaliser qu'ils peuvent réussir	29	24
Aider les élèves à valoriser le fait d'apprendre	33	23
Gérer les comportements perturbateurs en classe	19	22
Motiver les élèves qui s'intéressent peu au travail scolaire	15	13
Exposer clairement les attendus en termes de comportement	41	44
Aider les élèves à développer leur esprit critique	18	24
Amener les élèves à respecter les règles en classe	36	38
Calmer un élève bruyant ou perturbateur	23	28
Utiliser diverses modalités d'évaluation	12	24
Expliquer autrement lorsque des élèves sont dans la confusion	29	40
Appliquer des méthodes pédagogiques différentes en classe	22	22
Encourager l'apprentissage des élèves à travers le numérique	9	17

Source : TALIS 2018.

L'exploitation des données collectées en 2018 et leur comparaison avec celles collectées en 2013 (possible pour le second degré uniquement) suggèrent une **dégradation généralisée du sentiment d'efficacité personnelle des enseignants** (NI 19.23). Plusieurs facteurs ayant trait à la composition des effectifs d'élèves peuvent être invoqués pour expliquer l'évolution des représentations des enseignants français depuis 2013. En effet, l'École accueille des publics de plus en plus hétérogènes et notamment des élèves à besoins éducatifs particuliers. Ainsi, la scolarisation des élèves en situation de handicap en classe ordinaire dans le second degré a progressé de 43 % entre 2013 et 2017 (RERS 2018). Au cours de la même période, les dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire ont également permis de scolariser des élèves qui quittaient le système éducatif sans diplôme. Ces tendances, même si elles ne concernent qu'une faible part des élèves, sont de nature à influencer la perception qu'ont les enseignants de leur métier et de ses conditions d'exercice.

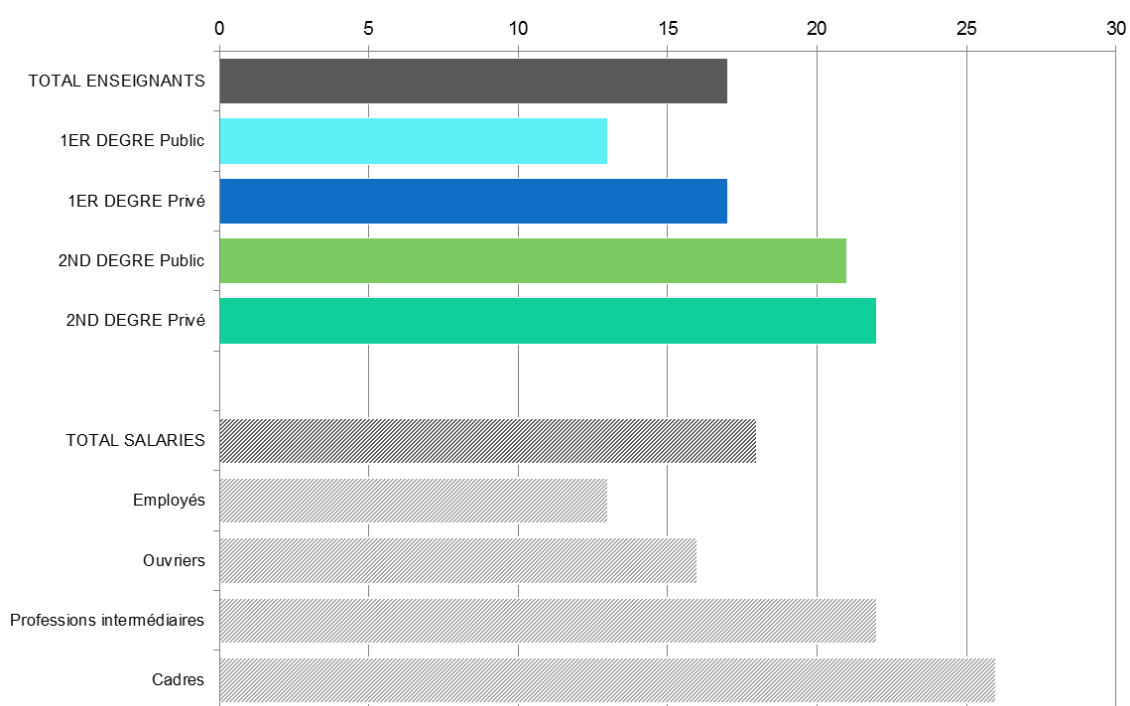
En 2018, les besoins de formation les plus élevés cités par les enseignants concernent justement l'enseignement aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers (47 % des professeurs des écoles et 34 % au collège) et la mise en œuvre d'approches pédagogiques individualisées (respectivement, 28 % et 24 %). L'acquisition de compétences pour utiliser le numérique dans l'enseignement constitue également un besoin de formation important pour 35 % des professeurs des écoles et 23 % des enseignants de collège.

L'analyse et le suivi de l'ensemble de ces indicateurs est important puisque l'enquête de climat scolaire de 2019 révélait qu'en 2019, **seuls 38 % des enseignants du second degré du secteur public (contre 58 % dans le secteur privé) déclaraient se sentir capables d'exercer le même métier jusqu'à la retraite** (tableau 4 ; NI 19.53).

↳ Conditions de vie (temps de trajet)

Près d'un tiers des enseignants du premier degré public résident et travaillent dans la même commune. **Globalement, la moitié travaille à moins de 13 minutes de leur domicile** (figure 3 ; [NI 19.27](#)). **Dans le second degré, le temps de trajet des enseignants est un peu plus long** puisque la moitié met au moins 21 minutes à rejoindre son établissement. **Dans l'ensemble, les enseignants ont un temps de trajet médian de 17 minutes, comme l'ensemble des salariés français.** Compte tenu de la répartition des établissements sur le territoire, les enseignants résident dans tous types de territoire. Ils effectuent des trajets plus courts en kilomètres, mais plus longs en temps lorsqu'ils habitent dans des zones densément peuplées. Ainsi, les jeunes enseignants ont des temps de trajet plus longs que leurs aînés, notamment car ils résident plus souvent dans des zones urbaines. À Paris, les enseignants résident majoritairement dans les arrondissements périphériques lorsqu'ils travaillent dans Paris. Parmi les enseignants qui vivent à Paris et travaillent dans un département francilien, un tiers se dirige vers un établissement de la Seine-Saint-Denis.

FIGURE 3 • Comparaison du temps de trajet domicile-travail médian des enseignants, en minutes, à celui de l'ensemble des salariés

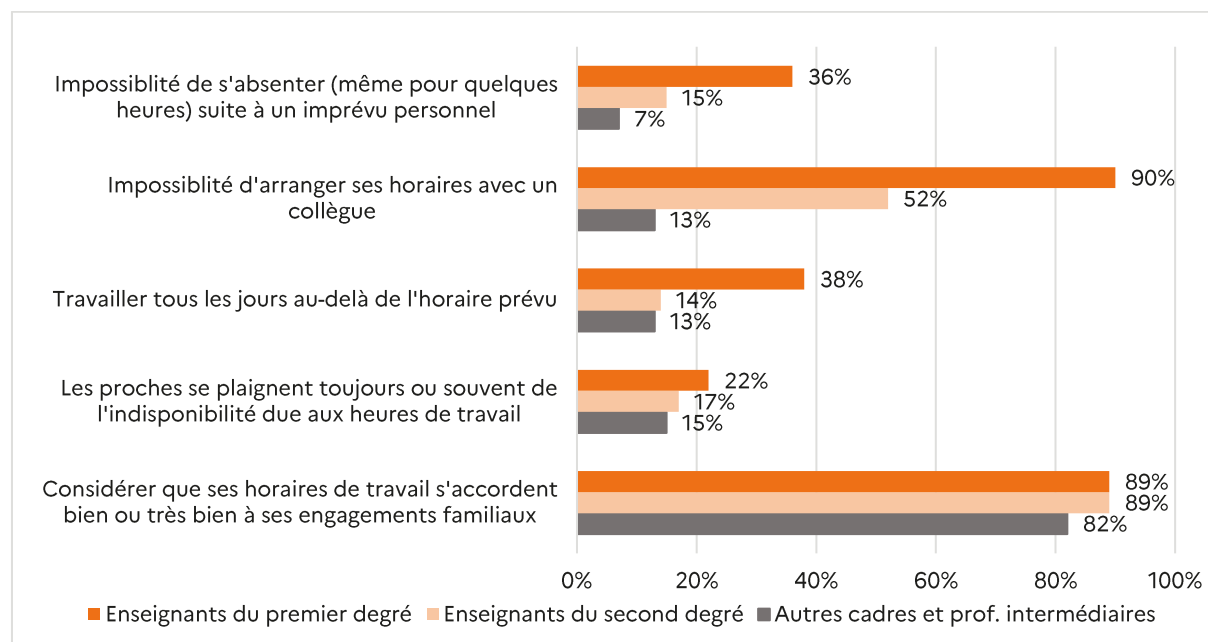


Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA 2017. INSEE, DADS 2004 (BACCAINI B., SEMECURBE F. et THOMAS G., 2007, "Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation", Insee Première, n°1129, INSEE). Le calcul du temps de trajet domicile-travail est effectué avec la même méthodologie pour les deux sources.

↳ Organisation du temps de travail

Une des spécificités des horaires de travail des enseignants tient au fait qu'environ la moitié de leurs horaires est réservée à la correction des copies, la préparation des cours et d'autres activités ([NI 13.12](#) et [NI 13.13](#)). Cette partie du travail peut être faite à la maison et ils peuvent choisir leurs horaires en dehors de leurs heures de cours. Leurs horaires de travail sont cependant perçus comme peu flexibles par les enseignants eux-mêmes, car les heures de classe sont difficilement modifiables : 90 % des enseignants du premier degré et 52 % de ceux du second degré déclarent ne pas pouvoir modifier leurs horaires en s'arrangeant avec un collègue contre 13 % pour les autres cadres et professions intermédiaires (*figure 4* ; [NI 21.18](#)). De même, 36 % des enseignants du primaire et 15 % de ceux du secondaire déclarent ne jamais pouvoir s'absenter pour un imprévu personnel ou familial, même quelques heures, contre 7 % pour les autres. Les enseignants du premier degré sont aussi relativement plus nombreux à indiquer qu'ils travaillent tous les jours au-delà de l'horaire prévu et que leurs proches se plaignent toujours ou souvent de leur indisponibilité due à leurs horaires de travail. Cependant, les enseignants considèrent également plus souvent que leurs horaires de travail s'accordent bien ou très bien avec leurs engagements sociaux et familiaux (89 % des enseignants contre 82 % pour les autres cadres et professions intermédiaires).

FIGURE 4 • Répercussion des horaires de travail sur la vie personnelle (en %)



Source : DARES, conditions de travail – risque psycho sociaux 2016.

➤ Absences pour raisons de santé, stress lié au travail et épuisement professionnel

D'après des données exhaustives issues de la base statistique des congés de novembre 2018 portant sur l'année scolaire 2017-2018 et présentées dans la [NI 20.31](#), **en moyenne chaque jour ouvré, 5,6 % des enseignants du secteur public sont absents. Mais ces derniers ne sont pas plus absents que les autres agents de la fonction publique d'État**, et ils le sont moins que les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Environ la moitié des absences concerne des arrêts sur des périodes longues (congés de longue durée, congés de longue maladie, congés maternité). L'autre moitié provient de congés de maladie ordinaire (CMO), souvent imprévisibles, et dont la moitié ne dépasse pas trois jours. Aussi, **en moyenne chaque jour** (hors week-ends, vacances scolaires et jours fériés), **seuls 3 % des enseignants sont absents pour CMO**. Ce pourcentage fluctue au cours de l'année scolaire, avec un pic en hiver. En revanche, il reste stable selon les jours de la semaine. Un enseignant sur deux arrêté pendant l'année l'a été au total pour une durée inférieure ou égale à 5 jours. Si près de 80 % des enseignants arrêtés le sont au plus deux fois, 5 % le sont au moins cinq fois dans l'année.

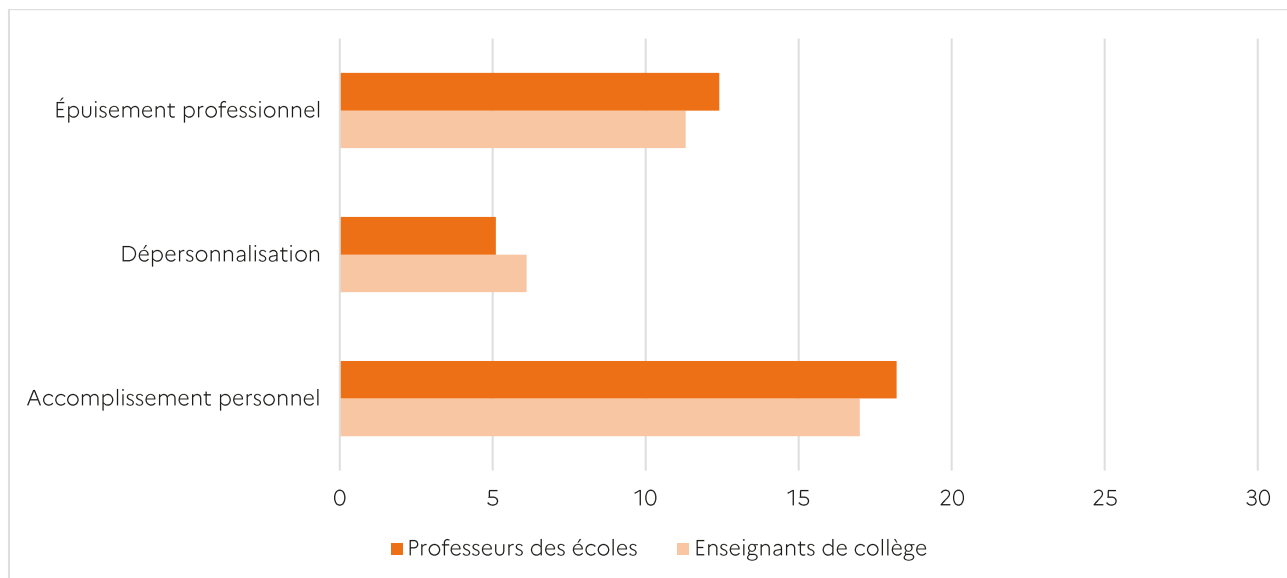
En 2018-2019, 45 % des personnels des corps enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour raison de santé, d'une durée cumulée moyenne de 16,9 jours par agent pour l'ensemble du personnel, dont 7,4 jours de CMO, 5,3 jours pour congés longs, 3,5 congés pour maternité (données exhaustives issues de novembre 2019).

L'enquête TALIS permet également de documenter le ressenti des enseignants quant au stress lié à l'exercice de leur métier. La [NI 20.11](#) fournit des résultats fondés sur les réponses des enseignants exerçant en classes de collège. **En France, comme dans l'UE, la moitié des enseignants exerçant en collège se disent stressés par leur travail**. Un tiers des enseignants déclarent que leur métier a un effet négatif sur leur santé mentale (soit 1,5 fois plus que pour la moyenne UE) ou sur leur santé physique (soit deux fois plus que pour la moyenne UE). Toutefois, **les enseignants français se déclarant « beaucoup » stressés au travail sont moins nombreux que dans le reste de l'UE** (11 % contre 17%). Ils déclarent un niveau de stress équivalent dans le secteur public qu'ils exercent en EP ou non (56 % et 53 %), mais supérieur à celui de leurs collègues du secteur privé (45 %). Les sources de stress identifiées comme importantes et les plus citées par les enseignants français sont le fait d'« avoir trop de devoirs à corriger » (24 %), le fait de « devoir respecter les nouvelles exigences des autorités nationales, académiques ou locales » (24 %) et également le maintien de la discipline (22 %). Elles varient selon le contexte d'enseignement : le maintien de la discipline est le plus évoqué en EP (33 %), le respect des nouvelles exigences des autorités dans le secteur public hors EP (25 %) et la trop grande quantité de devoirs à corriger dans le secteur privé (28 %). **Les enseignants les moins satisfaits par leur environnement de travail se déclarent également les plus stressés par leur métier**. La source de stress la plus citée par ces derniers est le maintien de la discipline (38 %, soit un écart de 28 pp par rapport aux enseignants les plus satisfaits vis-à-vis de leur environnement de travail). Des données similaires ont également été collectées auprès des enseignants du premier degré mais n'ont pas encore fait l'objet d'une publication. De manière générale, **les professeurs des écoles font état d'un sentiment dégradé de bien-être au travail relativement à leurs collègues exerçant en collège**. Plus de 6 professeurs des écoles sur 10 rapportent être stressés par son travail (mais seuls 13 % choisissent la modalité « beaucoup »). L'écart entre secteur public et secteur privé sur cet indicateur est d'ampleur comparable à celui observé dans le second degré. Les professeurs des écoles sont également plus nombreux à considérer que leur métier a un effet négatif sur leur santé mentale (44 %) ou physique (46 %). Les sources de stress identifiées comme importantes et les plus citées sont le fait d'« avoir à adapter les séances aux élèves à besoins éducatifs particuliers » (31 %) et d'« être tenu(e) responsable de la réussite des élèves » (31 %). **Là encore, ces moyennes masquent des disparités selon le contexte d'enseignement**. À titre d'illustration, les professeurs des écoles exerçant en EP sont nettement plus nombreux (41 %) que ceux exerçant en secteur privé (23 %) à citer l'adaptation de leur enseignement aux élèves à besoins éducatifs particuliers comme un facteur de stress important.

En 2018, le questionnaire Talis français comportait une grille scientifiquement validée pour mesurer l'épuisement professionnel. Il fournit ainsi un indicateur complémentaire pour rendre compte du bien-être des enseignants. La grille, développée dans les années 1980 par la psychologue américaine Christina Maslach, permet de construire trois scores afférents à l'épuisement (émotionnel, psychique et physique), la dépersonnalisation (qui se traduit par une forme d'indifférence vis-à-vis du métier) et l'accomplissement personnel. Les réponses aux questions du test sont données sous la forme d'une échelle de fréquence en 6 points, allant de 0 à 6. Les points de chaque sous-ensemble de questions

sont agrégés pour construire les scores. Chaque score étant construit à partir des réponses de cinq questions différentes, ils prennent comme valeur minimale 0 et comme valeur maximale 30 (figure 5).

FIGURE 5 • Mesure du burn-out (Maslach)



Source : TALIS 2018.

Les données des professeurs des écoles et des enseignants de collège montrent en moyenne des valeurs nettement supérieures pour le score d'accomplissement personnel relativement aux scores d'épuisement et de dépersonnalisation, alors que l'inverse serait le signe d'un état de burn-out important. Au collège, seuls 5 % des enseignants présentent des scores de dépersonnalisation et d'épuisement professionnel supérieurs au score d'accomplissement personnel. Dans le premier degré, la proportion est similaire (3 %). Enfin, quel que soit le degré d'enseignement considéré, les écarts les plus importants sont observés en fonction de la perception des enseignants de leur efficacité : ainsi, les enseignants se percevant comme peu efficaces présentent des scores d'épuisement et de dépersonnalisation plus élevés et un score d'accomplissement personnel plus faible que ceux se percevant comme très efficaces. Ces écarts restent statistiquement significatifs après contrôle pour le nombre d'années d'ancienneté, le sexe et le secteur de l'école ou du collège d'exercice.

La [NI 20.11](#) offre également une analyse des relations entre certains indicateurs de bien-être à partir des données collectées auprès des professeurs exerçant en collège : les résultats montrent que les enseignants les moins satisfaits par leur environnement de travail se déclarent également les plus stressés par leur métier. Ils identifient le maintien de la discipline comme un facteur de stress notable (38 %, soit un écart de 28 pp par rapport aux enseignants les plus satisfaits). De fait, ces enseignants signalent un climat de classe plus perturbé : ils sont plus nombreux à devoir attendre assez longtemps que les élèves se calment au début de la séance (50 % contre 22 % des enseignants les plus satisfaits), à perdre du temps à cause d'élèves perturbateurs (55 % contre 28 %) et à avoir beaucoup de bruit qui perturbe la classe (45 % contre 20 %). À cet égard, il faut noter que la gestion de la classe et du comportement des élèves est l'un des domaines pour lesquels les enseignants français s'estiment les moins bien préparés par leur formation initiale. Ces derniers indiquent par ailleurs suivre peu d'activités de formation continue dans ce domaine : il ne figurait au programme de formation que pour 24 % des enseignants ayant suivi une activité de formation continue au cours des 12 derniers mois (en comparaison, les enseignants de l'UE sont 2 fois plus nombreux). Source de stress importante, la gestion de la classe et du comportement des élèves n'est pas identifiée comme un besoin de formation prioritaire par les enseignants français ([NI 19.23](#)) : seuls 13 % identifient un besoin de formation continue élevé sur cet aspect du métier. Les enseignants les moins satisfaits par leur environnement de travail sont néanmoins deux fois plus nombreux que leurs pairs les plus satisfaits à signaler un besoin élevé de formation continue sur cet aspect du métier (et c'est d'ailleurs à cet endroit que l'écart de besoins de formation entre les deux groupes d'enseignants est le plus important).

↳ Crise sanitaire

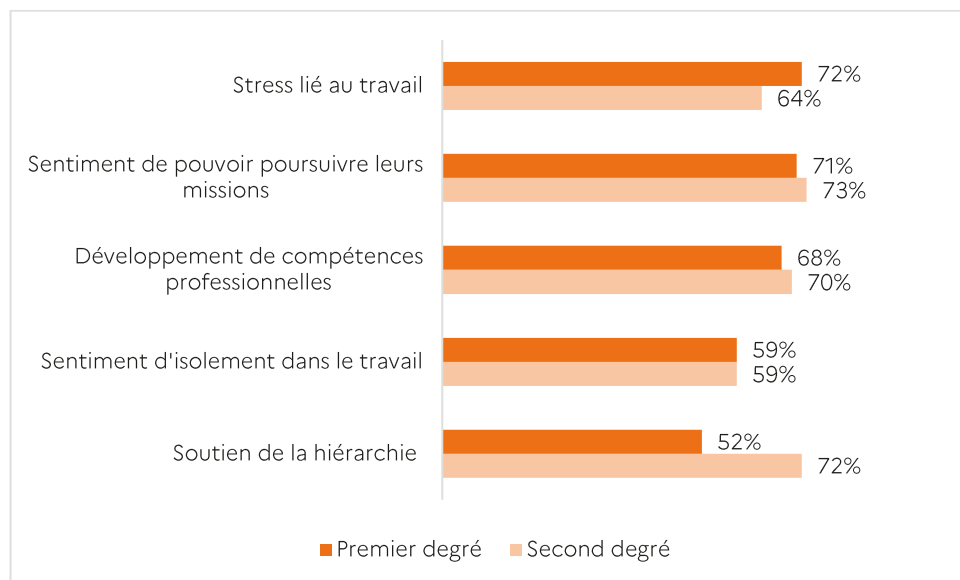
La DEPP s'est attachée à recueillir le ressenti des personnels quant à la mise en œuvre de l'enseignement à distance pendant la période de fermeture des écoles et établissements scolaires au printemps 2020 via notamment [une enquête spécifique](#) conduite auprès de tous les enseignants des premier et second degrés, des classes maternelles aux classes de lycée. De premiers résultats ont été publiés dans la [NI 20.26](#) et un [dossier](#) associé présentant des données complémentaires. Les résultats discutés ci-après et représentés dans la [figure 6](#) sont tirés de ces premières publications et d'analyses *ad hoc*.

Pendant la période d'enseignement à distance, plus de 7 enseignants sur 10 ont eu le sentiment d'avoir pu poursuivre leurs missions d'enseignement. Une proportion similaire indique que ses séances se prêtaient pour la majeure partie, voire entièrement à une adaptation dans le cadre de l'enseignement à distance. Sept enseignants sur 10 rapportent avoir développé ses compétences professionnelles dans le cadre du dispositif de continuité pédagogique.

Dans les tout premiers jours de mise en place, les professeurs ont surtout bénéficié d'une aide individuelle sur le plan pédagogique de la part de leurs collègues enseignants (autour de 60 %, quel que soit le degré d'enseignement). S'agissant de l'aide individuelle reçue sur le plan matériel et technique également dans les tout premiers jours, environ 40 % des enseignants du premier degré ont pu s'appuyer sur leurs collègues enseignants ou la direction d'école. Dans le second degré, l'aide est principalement venue des collègues enseignants (43 %, contre 31 % pour l'aide apportée par l'équipe de direction).

Près de six enseignants sur 10 se sont sentis isolés dans leur travail. Dans le premier degré, seuls 52 % rapportent avoir bénéficié d'un soutien de sa hiérarchie, contre 72 % dans le second degré. La moyenne calculée dans le premier degré masque en fait un fort écart selon le secteur d'enseignement (70 % des enseignants du secteur privé indiquent avoir bénéficié d'un tel soutien).

FIGURE 6 • Ressenti des enseignants pendant la période d'enseignement à distance (en %)



Source : Enquête continuité 2020.

Dans le premier degré, 72 % des enseignants rapportent avoir été stressés par leur travail, contre 64 % parmi ceux exerçant dans le second degré. Ces valeurs moyennes dépassent d'environ 10 points de pourcentage celles documentées par l'enquête TALIS 2018 (cf. section « Absences pour raisons de santé, stress lié au travail et épuisement professionnel »). Dans le premier degré comme dans le second degré, jusqu'à quatre enseignants sur 10 ont cité comme facteurs de stress importants la charge de travail liée à la préparation de séances, le fait de chercher à garder le contact avec tous leurs élèves ou le fait d'être tenu responsable de leur réussite dans ce contexte particulier. Dans le second degré, une proportion similaire d'enseignants a également cité la charge importante de correction de devoirs, l'instabilité de certaines infrastructures numériques ou le fait de devoir répondre aux préoccupations des familles.

L'enquête a également interrogé les enseignants à propos des domaines susceptibles d'avoir été positivement impactés par la mise en place du dispositif de continuité pédagogique. Une grande majorité (91 % dans le premier degré et 83 % dans le second degré) considèrent que l'enseignement à distance pourrait avoir une incidence positive sur la reconnaissance du travail des enseignants par les familles.

REFERENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP



Notes d'information

- « Perception de la profession et articulation avec la vie familiale chez les enseignants », [NI 21.18](#)
- « En 2017-2018, les absences pour raison de santé des enseignants du secteur public dépendent de la période de l'année et peu du jour de semaine », [NI 20.31](#).
- « Crise sanitaire de 2020 et continuité pédagogique : les élèves ont appris de manière satisfaisante », [NI 20.26](#) (et le document de travail [2020-E03](#) associé).
- « Le devenir des enseignants entre la rentrée 2017 et la rentrée 2018 », [NI 20.16](#).
- « Dédoublage des classes de CP en éducation prioritaire : exploitation des enquêtes auprès des enseignants après deux années de déploiement », [NI 20.15](#).
- « Caractériser les environnements de travail favorisant la satisfaction professionnelle des enseignants : les apports de l'enquête Talis 2018 », [NI 20.11](#).
- « Résultats de la première enquête de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale », [NI 19.53](#).
- « Résultats de l'enquête Sivis 2018-2019 auprès des établissements publics et privés sous contrat du second degré », [NI 19.44](#).
- « Enseigner, un métier de proximité », [NI 19.27](#).
- « La formation continue, un levier face à la baisse du sentiment d'efficacité personnelle des enseignants au collège ? », [NI 19.23](#).
- « Pratiques de classe, sentiment d'efficacité personnelle et besoins de formation : une photographie inédite du métier de professeur des écoles début 2018 », [NI 19.22](#).
- « Les enseignants du premier degré public déclarent travailler 44 heures par semaine en moyenne » [NI 13.12](#).
- « Les enseignants du second degré public déclarent travailler plus de 40 heures par semaine en moyenne » [NI 13.13](#).

Revue Éducation & formations

- Axelle Charpentier, Laetitia Longhi, Christelle Raffaëlli, Anaëlle Solnon, « [Le métier d'enseignant : pratiques, conditions d'exercice et aspirations : les apports de l'enquête Talis 2018](#) », *Éducation & formations*, 101, 2020.
- Sylvaine Jégo, Clément Guillo, « [les enseignants face aux risques psychosociaux Comparaison des enseignants avec certains cadres du privé et de la fonction publique en 2013](#) », *Éducation & formations*, 92, 2016.

Autre publication

- [Le Bilan social du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse – Enseignement scolaire 2019-2020](#).

Retrouvez les travaux de la DEPP sur
education.gouv.fr/etudes-et-statistiques

Pour aller plus loin :

Toutes nos publications et archives sur
archives-statistiques-depp.education.gouv.fr

Tous nos jeux de données en open data sur
data.education.gouv.fr