

On sait quand le travail enseignant commence, mais on ne sait pas quand il se termine...

Un projet de recherche a été mené en partenariat avec l'AEFNB afin d'établir un bilan des besoins des membres de cette association concernant le bien-être au travail et l'épuisement professionnel. Ce projet visait à favoriser l'arrimage entre les besoins des personnes enseignantes et le soutien offert par les Services de Bien-être et de counseling pour les enseignantes et les enseignants (MECEE). Vous avez été sollicités à deux reprises pour répondre à un questionnaire : au printemps 2022 et à l'automne 2022. [\[Qui a participé à cette recherche?\]](#) Cette série de quatre fiches vise à présenter les résultats saillants de cette étude et à vous proposer quelques pistes au vu des défis observés.

Quelques résultats...

À plusieurs endroits dans les questionnaires, autant dans les mesures qui visaient le bien-être que dans celles qui concernaient l'épuisement professionnel, les réponses montrent à quel point le travail enseignant est exigeant. Cela se perçoit notamment dans les retombées de certains aspects du travail sur le bien-être (p. ex. tout faire dans le temps alloué, assumer les tâches administratives, répondre aux besoins diversifiés des élèves) ou dans le stress associé aux classes difficiles, aux élèves impolis ou aux groupes de grande taille. S'il ne s'agit pas là d'une information surprenante, nous vous présentons deux faits supplémentaires.



1. **Lorsque nous analysons les résultats relatifs à l'épuisement professionnel moyen, ils sont assez élevés, mais...** En analysant plus finement les données, il est possible de réaliser que l'épuisement général est l'élément le plus préoccupant. En d'autres mots, les autres composantes de l'épuisement professionnel comme l'altération des facultés cognitives (p. ex. des problèmes de concentration) ou émotionnelles (p. ex. l'impression d'être dépassé·e par les émotions vécues), bien qu'à considérer sérieusement chez les personnes qui les vivent, ne sont pas aussi saillantes. Il est donc important de se questionner sur ce sentiment d'épuisement afin de sensibiliser les personnes évoluant dans le milieu de l'enseignement à bien « doser » l'énergie dont ils·elles disposent.
2. **Nous observons que les indices d'épuisement professionnel augmentent alors que ceux qui sont associés au bien-être diminuent entre le premier (printemps 2022) et le deuxième (automne 2022) temps de mesure.** Pourtant l'année 2021-2022 a été fortement marquée par la pandémie, nous aurions pu imaginer que l'année 2022-2023 soit plus sereine.

Néanmoins, les résultats nous indiquent que les retombées de la pandémie ne sont pas terminées et qu'il faut continuer à prendre en considération que la période de COVID a pu avoir des incidences variées chez les élèves comme chez les membres du personnel scolaire et qu'ils peuvent continuer d'avoir des effets considérables dans les écoles.

C'est une grosse source d'épuisement et de frustration lorsqu'on ne peut répondre aux besoins... - Enseignante ressource, printemps 2022

Un phénomène isolé?

L'enseignement est souvent considéré comme un travail stressant et difficile¹⁻⁶ pouvant avoir des effets négatifs sur la santé mentale et physique des personnes enseignantes⁷⁻⁹.

Cette situation n'est pas unique au Nouveau-Brunswick. Des constats similaires sont rapportés dans les autres provinces canadiennes, mais aussi dans d'autres pays comme la France, l'Espagne, la Nouvelle-Zélande, le Brésil et l'Angleterre¹⁰⁻¹³. L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) s'y intéresse aussi de près.

Les facteurs qui peuvent mener les personnes enseignantes à l'épuisement professionnel (*burnout*), sont multiples. En fait, une récente étude en a dénombré plus de soixante¹⁴. Dans ce contexte, il est crucial de prendre en compte les facteurs spécifiques à chaque milieu afin d'offrir un soutien adéquat. Pour demeurer engagées, les personnes enseignantes doivent être satisfaites de leur travail, ce qui requiert la mise en place de stratégies visant notamment à réduire le stress et l'épuisement.

*Malgré que je me sente compétente, je sens aussi que je n'en fais jamais assez. On nous demande de réduire les écarts entre [les] élèves et faire du rattrapage, mais sans jamais réduire la charge de travail -
Enseignante au primaire, printemps 2022*

Comment agir?

Pour arriver à faire tout ce que le travail demande dans une journée, il faut nécessairement faire des choix. Ceux-ci peuvent être difficiles à faire lorsque tout semble (est) urgent et que la réussite scolaire de certains enfants en dépend.

Il est important de faire le point sur ses ressources personnelles, les ressources du milieu, mais aussi les demandes du travail qui pourraient engendrer un certain déséquilibre^{15,16}. Ces dernières années, de nombreuses études ont montré que les défis et les ressources du travail des personnes enseignantes influencent leur motivation, leur bien-être et leur performance au travail. Il est donc important de trouver un équilibre entre, d'un côté, tout ce qui nous demande un effort (physique, émotionnel, mental) et, de l'autre, ce qui nous aide à accomplir nos tâches plus facilement (le soutien, la rétroaction, etc.). Les aspects du travail qui peuvent aider à mieux composer avec les demandes ne sont pas à négliger: ils peuvent nous aider à ressentir plus d'efficacité, de confiance et de bien-être¹⁶.

Certains indices se retrouvent dans les résultats de recherche. Par exemple, les mesures relatives aux relations interpersonnelles au travail (p. ex. avec les membres de la direction, les collègues ou les élèves) sont demeurées élevées aux deux moments de la collecte de données. La relation avec les élèves est d'ailleurs l'un des aspects ayant les retombées les plus positives sur le bien-être des personnes participantes. La communauté scolaire peut donc constituer des ressources du lieu de travail à ne pas négliger.

La moyenne relative au sentiment de compétence perçu par les personnes ayant répondu aux questionnaires était également assez élevée. Cela constitue une autre force importante au travail.

Cliquez [ici](#) pour avoir accès aux références utilisées dans ce texte. Ces résultats s'appuient sur des recherches financées par le Conseil de recherches en sciences humaines.

Quelques ressources additionnelles...

[Services de mieux-être et de counseling pour les enseignantes et les enseignants \(MECEE\)](#)

À quoi ces résultats ont-ils servi jusqu'à maintenant?

Plusieurs présentations détaillées des résultats ont été réalisées (p. ex. à une équipe du MEDPE, aux Directions générales des trois districts scolaires francophones, au Conseil d'administration de l'AEFNB, aux personnes représentantes du mieux-être dans les Cercles).

Sur cette thématique, les résultats nous ont permis de mettre en évidence les aspects du travail qui étaient notables (positivement ou négativement) ainsi que les retombées du contexte de travail chez les personnes enseignantes. Des portraits selon le rôle, l'ancienneté et d'autres caractéristiques sociodémographiques transmises dans le questionnaire ont aussi été présentés.

Vous souhaitez en apprendre davantage sur ces résultats? Vous avez des questions ou des commentaires?

Contactez-nous : Caterina.Mamprin@umoncton.ca