



CONDITIONS D'EXERCICE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Laurent Zavidovique, Nathalie Billaudeau, Fabien Gilbert, Marie-Noël Vercambre-Jacquot

► To cite this version:

Laurent Zavidovique, Nathalie Billaudeau, Fabien Gilbert, Marie-Noël Vercambre-Jacquot. CONDITIONS D'EXERCICE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS: Quelles différences hommes-femmes?. Éducation & formations, 2018, L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif, 96, pp.233-250. 10.48464/halshs-01831977 . halshs-01831977

HAL Id: halshs-01831977

<https://shs.hal.science/halshs-01831977>

Submitted on 6 Jul 2018

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

CONDITIONS D'EXERCICE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Quelles différences hommes-femmes ?

Laurent Zavidovique,
Nathalie Billaudeau,
Fabien Gilbert et
Marie-Noël Vercambre-Jacquot

Fondation d'entreprise MGEN pour la santé publique

Des inégalités sexuées persistent dans le monde du travail, souvent en défaveur des femmes. Qu'en est-il dans l'enseignement, secteur fortement féminisé ? Dans une enquête extrapolable réalisée en 2013 auprès de 2 653 enseignants français, des différences de conditions d'exercice étaient retrouvées entre hommes et femmes dans le premier degré, second degré et supérieur. Outre le fait que les hommes étaient plus présents dans les niveaux d'enseignement élevés, ils étaient aussi plus souvent agrégés ou PLP au sein du second degré, professeurs des universités dans le supérieur, et y enseignaient plus fréquemment des disciplines scientifiques ou techniques. Les enseignantes, pour leur part, exerçaient plus souvent à temps partiel et étaient moins souvent déchargées d'heures d'enseignement que leurs homologues masculins. Les différences sexuées étaient plus nuancées pour les indicateurs de bien-être professionnel, l'épuisement émotionnel ayant tendance à être un peu plus élevé chez les femmes en analyse univariée seulement, la dépersonnalisation chez les hommes. Cette comparaison hommes-femmes dans un métier où les tâches à un niveau donné ne diffèrent pas *a priori* selon le sexe pointe vers des mécanismes de sélection où dispositions, aptitudes et conditionnements sociaux-culturels interagissent. Au final, si les enseignantes et les enseignants peuvent vivre différemment leur quotidien, leur bien-être professionnel resterait, à quelques exceptions près, comparable.

Le bien-être est une notion complexe, plurifactorielle, ayant donné lieu à diverses approches. Récemment, un travail de synthèse des travaux de recherche et initiatives concrètes sur ce thème a ainsi répertorié les principales composantes du bien-être [STIGLITZ, SEN, FITOUSSI, 2015] : conditions de vie matérielles, santé, éducation, participation à la vie politique et à la gouvernance, liens sociaux, environnement et sécurité, activités personnelles, etc., parmi lesquelles, le travail. Ce dernier représente ainsi une source d'influence parmi d'autres sur le bien-être général [DAGENAIS-DESMARAIS, 2010]. Cela justifie qu'on puisse s'intéresser au bien-être « professionnel », notion pouvant inclure à la fois les expériences reliées au travail (satisfaction au travail, attachement au travail, etc.) et les symptômes médicaux physiques et psychologiques associés au travail [DAGENAIS-DESMARAIS, 2010].

Aujourd'hui, de nombreuses inégalités entre hommes et femmes perdurent dans la population active [SORRENTINO, VONA *et alii*, 2016], sources de frustrations, de souffrance psychologique et de précarité [MILEWSKI, DAUPHIN *et alii*, 2005 ; LEWIS, 2006], contribuant à des disparités sexuées de bien-être au travail, c'est-à-dire, d'adéquation entre les besoins et aspirations du travailleur d'une part, et les contraintes du poste et du milieu de travail d'autre part, tant sur le plan de la satisfaction professionnelle générale que de la santé physique ou mentale. Les hommes et les femmes sont ainsi inégalement répartis selon les secteurs et les types d'emploi – en particulier, les femmes sont plus souvent à temps partiel et ont moins accès aux postes à responsabilité – mais également, au sein d'une même profession, des différences sont perceptibles, souvent en défaveur des femmes, tant au niveau des conditions de travail (organisation, moyens et cadre du travail, exigences, relations professionnelles, etc.) que des salaires [CHAMKHI et TOUTLEMONDE, 2015]. Au final, si une part importante des inégalités de traitement s'explique par le temps de travail ou le type de métier, il persiste, selon l'Insee, une différence « toutes choses égales par ailleurs » de l'ordre de 10 % en défaveur des femmes [CHAMKHI et TOUTLEMONDE, 2015 ; CHASSARD, ULRICH, RIBAUT, 2016].

La fonction publique ne déroge pas à ces tendances [INET-CNFPT, 2013]. Par exemple, si les femmes représentent 62 % des agents, elles n'occupent que 40 % des postes d'encadrement supérieur [catégorie A+] [MFP-DGAFF, 2015]. Une catégorie particulière de la fonction publique, par son importance numérique mais également son engagement et son rôle au sein de la société, est constituée par les enseignants. Si deux tiers des enseignants sont des enseignantes, cette représentation importante des femmes dans le métier reste très liée au niveau d'enseignement : elle culmine en maternelle avec plus de neuf femmes sur dix enseignants et diminue lorsque le niveau augmente jusqu'à moins d'une femme sur deux enseignants dans le supérieur [MENESR-DEPP, 2015]. Alors que le contenu des tâches de la profession enseignante à un niveau donné ne diffère pas *a priori* selon le sexe, ce constat d'une surreprésentation contrastée des femmes dans l'enseignement interpelle. Il importerait de documenter les différences professionnelles (corps, quotité, groupe de discipline, conditions d'exercice, etc.) entre hommes et femmes engagés dans l'enseignement, et, complémentirement, d'investiguer les éventuelles disparités sexuées de bien-être professionnel dans ce secteur.

Une étude canadienne abordant ces problématiques sur un échantillon important d'enseignants du Québec retrouvait que les femmes présentaient un meilleur état de santé mental rapporté que les hommes malgré une prédominance de symptômes d'anxiété et d'épuisement professionnel. Les enseignantes canadiennes présentaient également une plus grande satisfaction professionnelle que les enseignants malgré un plus grand nombre de difficultés rencontrées et de symptômes de détresse psychologique. Ainsi, les hommes semblaient moins heureux que les femmes dans l'enseignement [HOULFORT et SAUVÉ, 2010].

À la lumière de ces éléments, dans cette population enseignante, majoritairement féminine et bénéficiant pour la plupart de la stabilité de l'emploi liée au statut de fonctionnaire, notre objectif a été de comparer enseignantes et enseignants pour divers indicateurs auto-rapportés de bien-être au travail en stratifiant selon le degré d'enseignement (premier degré, second degré, supérieur), et d'examiner dans quelle mesure d'éventuelles différences de bien-être pourraient s'expliquer par des particularités des conditions d'exercice hommes-femmes. Pour cela, nous avons exploité une enquête nationale à caractère représentatif réalisée en 2013 : l'enquête Qualité de vie des enseignants.

MÉTHODE

« Qualité de vie des enseignants » : une enquête extrapolable

L'enquête « Qualité de vie des enseignants » avait pour objectif principal de dresser un état des lieux de la qualité de vie des enseignants français (métropole et départements d'outre-mer – DOM) en lien avec leurs caractéristiques professionnelles (niveau d'enseignement, cadre de travail, temps de travail, etc.) [BILLAUDEAU et VERCAMBRE-JACQUOT, 2015]. À la suite de l'obtention des autorisations légales¹, l'enquête a été mise en œuvre par la fondation d'entreprise MGEN pour la Santé Publique avec l'appui technique de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) entre avril et juillet 2013 auprès d'un échantillon statistiquement représentatif de 5 000 enseignants. Parmi eux, 2 653 ont répondu à l'auto-questionnaire envoyé directement dans leur établissement d'affectation principale (taux brut de participation : 53 %). Les réponses ont été enrichies par des données administratives extraites des bases de gestion des personnels de l'Éducation nationale et redressées par pondération afin de retrouver dans l'échantillon des répondants une structure de population semblable à l'ensemble des enseignants en France pour les variables sexe, classe d'âge, type d'établissement et secteur d'enseignement croisé avec l'appartenance à l'éducation prioritaire (public hors prioritaire / public prioritaire / privé sous contrat).

Échantillons d'analyse : les enseignants et enseignantes du premier degré, du second degré, et du supérieur

En fonction du degré d'enseignement, le métier d'enseignant s'inscrit dans une réalité différente, tant au niveau du diplôme requis et de la rémunération que du public des élèves, des tâches et de l'organisation quotidiennes. En particulier, l'enseignant du premier degré enseigne diverses disciplines à une seule classe alors que le professeur du second degré ou du supérieur se spécialise généralement dans une ou deux disciplines, qu'il enseigne à plusieurs classes. Plus globalement, le quotidien enseignant est très lié à l'âge des élèves (et donc au niveau d'enseignement) car la maturité de ces derniers conditionne les approches pédagogiques à mettre en œuvre. Afin de maximiser l'homogénéité professionnelle au sein des échantillons d'étude, nous avons fait le choix de comparer les hommes et les femmes

1. Avis favorable du Comité consultatif sur le traitement de l'information en matière de recherche dans le domaine de la santé (CCTIRS) et autorisation de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

enseignants en stratifiant sur le degré d'enseignement, soit 982 enseignants du premier degré (146 hommes *versus* 836 femmes), 1 416 enseignants du second degré (503 hommes *versus* 913 femmes) et 255 enseignants du supérieur (146 hommes *versus* 109 femmes).

Selon les modèles, un nombre un peu inférieur d'enseignants a pu être inclus du fait de valeurs manquantes concernant la variable à expliquer.

Bien-être « professionnel » : quels indicateurs ?

Nous avons ici considéré cinq indicateurs de « bien-être » ou de « mal-être » professionnel disponibles dans l'enquête Qualité de vie des enseignants :

1. la satisfaction professionnelle : « assez » ou « très satisfait » contre « assez » ou « très insatisfait » de son expérience professionnelle d'enseignant ;
2. l'appréciation de l'évolution de l'exercice du métier sur les cinq dernières années (ou depuis la première affectation si en poste depuis moins de cinq ans) : « ni plus ni moins » ou « de moins en moins » contre « de plus en plus » difficile ;
– les trois dimensions de symptomatologie d'épuisement professionnel (*burnout* en anglais) évaluée par le questionnaire *Maslach Burnout Inventory* (MBI) [MASLACH, JACKSON, LEITER, 1996] :
3. l'épuisement émotionnel (score/54) : impression de fatigue et de saturation affective et émotionnelle ;
4. la dépersonnalisation (score/30) : désinvestissement de la relation, avec des attitudes et des sentiments négatifs et cyniques envers les personnes que le professionnel est censé aider. Dans le contexte de l'éducation, l'échelle de dépersonnalisation évalue dans quelle mesure la relation enseignant-élève peut perdre son caractère affectif (chosification de la personne que l'enseignant est censé former, déshumanisation de la relation enseignant-élève) et permet d'appréhender la qualité de la relation à l'élève ;
5. la diminution de l'accomplissement personnel au travail (score/48) : tendance à l'auto-évaluation négative de son travail.

Dans les modèles, et selon l'approche de la symptomatologie du burnout préconisée par MASLACH [op. cit.], chacun des trois scores du MBI a été dichotomisé en isolant le tiers des personnes présentant les scores les plus péjoratifs sur l'échantillon total : épuisement émotionnel fort (score ≥ 27) ; dépersonnalisation forte (score ≥ 5) ; accomplissement professionnel faible (score < 30).

Quelles ont été les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles investiguées ?

Différentes caractéristiques des enseignants pouvant être associées statistiquement au sexe ont été considérées, la liste et les modalités des variables étant éventuellement fonction du degré d'enseignement de la strate étudiée (premier degré, second degré, supérieur) :

- des facteurs personnels d'ordre sociodémographique : âge (moins de 34 ans ; 35-49 ans ; plus de 50 ans) ; composition du foyer (en couple, avec enfant ; en couple, sans enfant ; sans conjoint, sans enfant ; sans conjoint, avec enfant) ; soutien socio-économique évalué par le questionnaire d'Oslo [MELTZER, 2005] (faible ; modéré ; fort) ;
- des facteurs personnels d'ordre professionnel : niveau d'enseignement pour le premier degré (maternelle ; élémentaire) et pour le second degré (collège ; second cycle général ; second cycle professionnel) ; corps professionnel pour le second degré (certifié ; agrégé ; PLP ; vacataire ou contractuel) et le supérieur (certifié ; agrégé ; maître de conférences ;

professeur des universités ou de chaire supérieure) ; modalité de service (temps complet ; temps partiel) ; décharge (oui ; non) ; nombre d'établissements d'affectation (1 ; 2 ; 3 ou plus) ; antécédent professionnel (a déjà exercé une autre profession : oui ; non) ; temps de travail hebdomadaire (nombre d'heures d'enseignement, nombre d'heures de travail hors enseignement) ; risque psycho-social au travail selon le modèle de Karasek [KARASEK, 1979] : latitude décisionnelle (marges de manœuvre au travail, utilisation actuelle des compétences et développement des compétences, score sur 36), demande psychologique (quantité/rapidité de travail, complexité/intensité, morcellement/prévisibilité, score sur 36) et soutien social (soutien professionnel et soutien émotionnel de la part des supérieurs et des collègues, score sur 32 ; expérience de violence au travail au sens de Leymann [NIEDHAMMER, DAVID, DEGIOANNI, 2006], c'est-à-dire de comportements hostiles vécus dans la durée (ni victime, ni témoin ; témoin uniquement ; victime) ; pour le second degré et le supérieur : groupe de discipline enseignée (sans spécialité / direction / interdisciplinarité ; lettres / langues ; sciences / médecine ; technique ; économie / histoire-géographie / droit / sciences humaines et sociales ; éducation physique et sportive ; arts) ;

- des caractéristiques de l'établissement d'enseignement : secteur d'enseignement pour le second degré et le supérieur² (public ; privé sous contrat) ; type de commune d'implantation selon la catégorisation Insee³ (commune rurale ou ville isolée ; commune centre d'agglomération ; commune de banlieue) ; indicateur d'origine sociale des élèves⁴ (plutôt favorisée ; plutôt moyenne ; plutôt défavorisée).

Pour les facteurs catégoriels, et afin de maximiser la taille de l'échantillon d'analyse final, les valeurs manquantes ont été imputées par la valeur la plus probable dès lors que le taux de valeurs manquantes n'excédait pas 5 %. Cela permet une augmentation de la puissance sans biaiser l'estimation des associations dans les cas où le taux de valeurs manquantes est faible.

Analyse statistique

Dans un premier temps, et dans chaque strate d'enseignants des premier degré, second degré et supérieur, nous avons comparé les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des enseignantes à celles de leurs homologues masculins. Dans un second temps, et toujours en stratifiant sur le degré d'enseignement, nous avons étudié les différences hommes-femmes de bien-être professionnel au moyen de modèles de régression logistique emboîtés. Chaque indicateur de bien-être a été dichotomisé et modélisé en fonction du sexe de l'enseignant, le premier modèle n'étant pas ajusté (M1), le second étant ajusté sur les facteurs de confusion potentiels pour l'association bien-être professionnel / sexe (M2). Le modèle de type M1 permettait donc d'évaluer les différences sexuées « brutes » de bien-être professionnel ; le modèle de type M2 permettait de raisonner « toutes choses égales par ailleurs ». En tant que facteurs de confusion potentiels, nous n'avons retenu dans les modèles que les variables associées au moins faiblement au sexe (p -value < 0,20). Une analyse de

2. De fait, l'échantillon d'enseignants tirés au sort pour l'enquête n'incluait que des enseignants du 1^{er} degré du secteur public (indisponibilité de l'annuaire des enseignants du 1^{er} degré du secteur privé sous contrat au moment de l'échantillonnage).

3. insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/unite-urbaine.htm

4. Indicateur isolant, pour le 2nd degré, les quartiles extrêmes du ratio « nombre d'élèves d'origine plutôt favorisée / nombre d'élèves d'origine plutôt défavorisée » (données ministérielles disponibles au niveau établissement), et pour le 1^{er} degré et le supérieur, au découpage ¼ ½ ¼ de la réponse à la question « Les élèves de l'établissement appartiennent à un milieu social plutôt... » « très défavorisé » ou « défavorisé » / « moyen » / « favorisé » ou « très favorisé ».

sensibilité a été conduite en considérant l'échantillon ne comportant que des individus sans valeurs manquantes. Dans des analyses secondaires, et afin d'explorer les raisons possibles des différences de bien-être observées entre hommes et femmes dans l'enseignement, nous avons comparé leur satisfaction vis-à-vis des relations avec différents acteurs de la communauté éducative : les élèves, les parents d'élèves rencontrés individuellement, les collègues, la direction de l'établissement.

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTES : QUELLES SIMILITUDES ? QUELLES DIFFÉRENCES ?

Un sex-ratio très différent selon le degré d'enseignement

En quasi-miroir des statistiques exhaustives [MEN-DEPP, 2013], nous retrouvons, dans notre échantillon pondéré, une répartition hommes-femmes très variable en fonction du degré d'enseignement ↘ **Tableau 1**. Plus précisément, la proportion d'hommes augmente avec le degré d'enseignement. Ainsi, 16 % des enseignants du premier degré sont des hommes, ils sont un peu plus d'un tiers (39 %) dans le second degré et plus de la moitié (62 %) dans le supérieur. Si, dans le second degré, il n'existe pas de différence d'âge en fonction du sexe, dans le premier degré et le supérieur, les hommes sont statistiquement plus âgés. En effet, dans le premier degré, 38 % des hommes ont plus de 50 ans, contre seulement 23 % des femmes (respectivement 50 % des hommes contre 35 % des femmes dans le supérieur). Dans tous les degrés d'enseignement, les hommes sont en proportion plus nombreux à vivre en couple sans enfant et les femmes sans conjoint avec enfant (formant ainsi une famille « monoparentale »), ces différences atteignant le degré de significativité dans le second degré et le supérieur. En revanche, quel que soit le degré d'enseignement, hommes et femmes se distribuent de manière analogue en fonction du niveau de soutien socio-économique qu'ils peuvent recevoir de leur entourage.

Des différences hommes-femmes de conditions d'exercice du métier enseignant dépendantes du degré d'enseignement

Au sein d'un même degré d'enseignement, le sex-ratio est encore différent en fonction du niveau enseigné. Dans le premier degré, les hommes enseignent nettement plus souvent en élémentaire qu'en maternelle. Dans le second degré, les femmes enseignent plus au collège (55 % des femmes contre 45 % des hommes), les hommes étant plus représentés dans le second cycle, notamment dans le second cycle professionnel (22 % des hommes enseignent en lycée professionnel contre 15 % des femmes). En lien avec ces répartitions au sein des niveaux du second degré, hommes et femmes sont très majoritairement certifiés (60 % et 69 % respectivement) mais les hommes sont un peu plus souvent agrégés ou PLP que les femmes (13 % des hommes sont agrégés contre 9 % des femmes ; 17 % sont PLP contre 13 % des femmes). Dans le supérieur, si on retrouve une proportion légèrement plus faible chez les hommes de maître de conférences (42 % contre 48 % chez les femmes), la tendance s'inverse nettement pour les professeurs des universités ou de chaire supérieure qui sont presque deux fois plus souvent des hommes (34 % des hommes contre 16 % des femmes).

Dans le premier degré, le second degré et le supérieur, les hommes sont plus souvent déchargés de leur temps d'enseignement que les femmes. Cette différence n'est cependant significative que dans le premier degré et le supérieur. De même, les enseignants sont

📊 **Tableau 1 Comparaison hommes-femmes dans l'enseignement du premier degré, du second degré et du supérieur. Enquête Qualité de vie des enseignants*, 2013**

	Enseignants du premier degré			Enseignants du second degré			Enseignants du supérieur		
	Hommes	Femmes	p ¹	Hommes	Femmes	p ¹	Hommes	Femmes	p ¹
	N = 146 (16 %)	N = 836 (84 %)		N = 503 (39 %)	N = 913 (61 %)		N = 146 (62 %)	N = 109 (38 %)	
Facteurs sociodémographiques									
Âge (en %)			0,001			0,364			0,044
Moins de 34 ans	19	27		20	23		7	12	
35-49 ans	43	50		46	45		43	53	
plus de 50 ans	38	23		34	32		50	35	
Composition du foyer (en %)			0,294			0,001			0,002
En couple, avec enfant	60	63		54	54		60	55	
En couple, sans enfant	20	17		26	20		30	19	
Sans conjoint, sans enfant	14	11		18	17		7	13	
Sans conjoint, avec enfant	6	9		3	9		3	13	
Facteurs professionnels - niveau individuel									
Niveau d'enseignement (premier et second degrés) (en %)			0,001			0,001			
Maternelle	16	36							
Élémentaire	84	64							
Collège				45	55				
Second cycle général et technologique				33	29				
Second cycle professionnel				22	15				
Corps professionnel (second degré et supérieur) (en %)						0,004			0,005
Certifiés				60	69		11	21	
Agrégés				13	9		14	15	
PLP				17	13				
Autres (vacataires, contractuels)				10	9				
Maître de conférences									
Professeurs des universités / chaire sup.						34	16		
Temps partiel (en %)	1	15	0,001	9	20	0,001	0	2	0,070
Décharge (en %)	18	7	0,001	8	7	0,469	14	6	0,030
A déjà exercé une autre profession (en %)	36	30	0,164	44	30	0,001	52	41	0,081
Risques psycho-sociaux au travail 2 (moyenne)									
Demande psychologique (/36)	24	24	0,659	23	24	0,004	25	25	0,977
Latitude décisionnelle (/96)	75	76	0,594	75	76	0,288	82	82	0,757
Soutien Social (/32)	22	22	0,950	23	23	0,213	22	22	0,447
Groupe de discipline enseignée (second degré et supérieur) (en %)						0,001			0,001
Sans spécialité / Direction / Interdisciplinarité				1	4		4	11	
Lettres / Langues				14	39		6	16	
Sciences / Médecine				30	22		44	28	
Technique				24	8		22	13	
Économie / Histoire- géographie / Droit / SHS				13	14		24	32	
EPS				15	7				
Arts				2	5				

			Enseignants du premier degré			Enseignants du second degré			Enseignants du supérieur					
			Hommes	Femmes	p ¹	Hommes	Femmes	p ¹	Hommes	Femmes	p ¹			
			N = 146 (16 %)	N = 836 (84 %)		N = 503 (39 %)	N = 913 (61 %)		N = 146 (62 %)	N = 109 (38 %)				
Facteurs professionnels - niveau établissement														
Privé sous contrat (second degré et supérieur) (en %)						17	22		0,027	3		8	0,049	
Type de commune d'implantation 3 (en %)						0,011			0,045			0,511		
Commune rurale ou ville isolée	40	34				14	20		1	0				
Commune centre d'agglomération	36	30				59	54		75	76				
Commune de banlieue	23	37				27	27		24	24				
Origine sociale des élèves 4 (en %)						0,631			0,005			0,036		
Favorisée	20	22				19	27		40	25				
Moyenne	54	55				52	49		55	66				
Défavorisée	26	22				29	25		5	9				

Éducation & formations n° 96 © DEPP

* Statistiques pondérées. Quel que soit le degré d'enseignement testé, pas de différence sexuée significative pour le soutien socio-économique (Oslo), le nombre d'établissement d'enseignement, le temps de travail d'enseignement et hors enseignement (parmi les enseignants à temps complet), l'exposition à la violence psychologique au travail.

1. Test du χ^2 pour les variables catégorielles ; test de la médiane pour les variables continues.

2. Selon le modèle de Karasek.

3. Catégories Insee permettant de caractériser l'environnement urbain de l'établissement d'enseignement :

insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/unite-urbaine.htm

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

Lecture : 16 % des hommes enseignants du premier degré enseignent au niveau maternelle, 84 % au niveau élémentaire. Chez les femmes, elles sont 36 % au niveau maternelle et 64 % au niveau élémentaire.

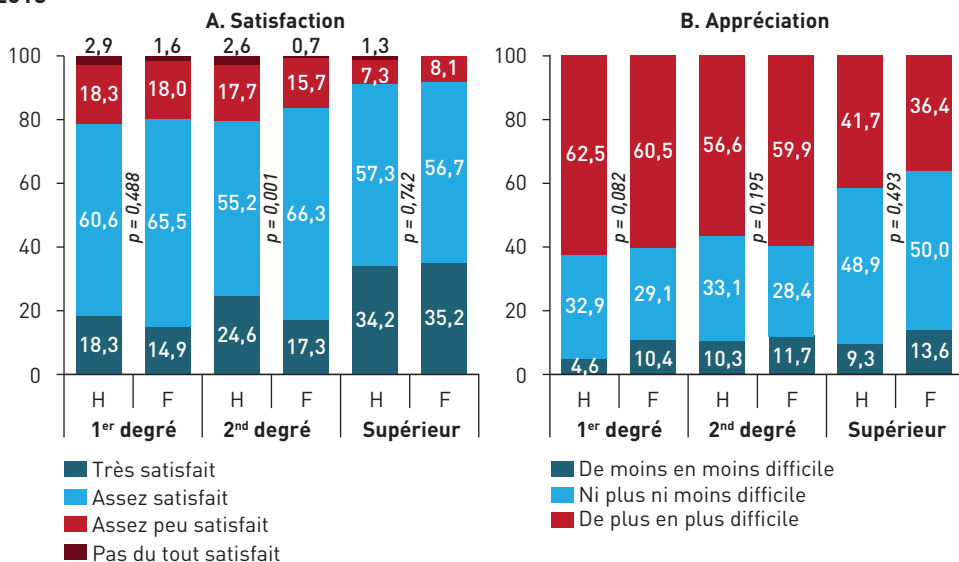
Champ : enseignants du premier degré, du second degrés et du supérieur ; France métropolitaine + DOM.

Source : enquête Qualité de vie des enseignants, Fondation MGEN, MEN-DEPP.

systématiquement plus nombreux à avoir déjà exercé une autre profession, la proportion allant de 36 % des hommes dans le premier degré à 52 % dans le supérieur (respectivement 30 % et 41 % des femmes). Par rapport aux risques psycho-sociaux au travail selon Karasek, les femmes du second degré rapportent une demande psychologique un peu plus importante que les hommes (score moyen de 24 contre 23 chez les hommes). La discipline enseignée est très différente en fonction du sexe. Ainsi, dans le second degré, les femmes enseignent bien plus fréquemment des matières littéraires que leurs homologues masculins (39 % contre 14 %). À l'inverse, les hommes enseignent plus souvent des disciplines scientifiques, techniques ou encore l'éducation physique et sportive. Dans le supérieur, ce même clivage sexué entre enseignants des disciplines littéraires et scientifiques est retrouvé. Enfin, les hommes et les femmes n'enseignent pas dans les mêmes types d'établissement. Les enseignantes du second degré et du supérieur exercent par exemple un peu plus souvent que leurs homologues masculins dans des établissements privés (22 % des femmes contre 17 % des hommes dans le secondaire et 8 % des femmes contre 3 % des hommes dans le supérieur).

À côté de ces différences, certains facteurs professionnels n'apparaissent pas liés au sexe de l'enseignant, et ce quel que soit le degré d'enseignement. Ainsi, enseignantes et enseignants ne diffèrent pas selon leur nombre d'établissements, l'exposition à la violence psychologique au travail ou encore leur temps de travail moyen d'enseignement et hors enseignement (comparaison restreinte aux enseignants à temps complet afin d'éviter une interférence avec le temps partiel, plus courant chez les femmes).

📌 **Figure 1** Comparaison hommes-femmes de la satisfaction vis-à-vis du bilan professionnel et de l'appréciation de l'évolution de l'exercice du métier enseignant dans le premier degré, le second degré et le supérieur. Enquête Qualité de vie des enseignants*, 2013



Éducation & formations n° 96 © DEPP

H : hommes ; F : femmes.

* Statistiques pondérées.

Lecture : 66,3% des femmes enseignantes du second degré sont assez satisfaites de leur expérience professionnelle, contre 55,2% des hommes enseignants du second degré.

Champ : enseignants du premier degré, du second degré et du supérieur, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête Qualité de vie des enseignants, Fondation MGEN, MEN-DEPP.

Satisfaction professionnelle et ressenti de l'évolution du métier : des contrastes homme-femme spécifiques au degré d'enseignement

La différence brute de satisfaction professionnelle entre les hommes et les femmes n'est significative que dans le second degré 📌 **Figure 1A**, les hommes étant souvent plus « extrêmes » dans leurs réponses. En effet, à la question « aujourd'hui, si vous deviez faire le bilan de votre expérience professionnelle d'enseignant(e), vous diriez-vous... ? », 25 % des hommes répondent « très satisfait » contre 17 % des femmes mais 3 % des hommes se déclarent au contraire « pas du tout satisfait » contre moins de 1 % parmi les enseignantes. Lorsque l'on considère l'association « toutes choses égales par ailleurs » avec l'indicateur dichotomique de satisfaction, la différence s'affirme dans le sens d'une moindre satisfaction globale des hommes vis-à-vis de leur expérience professionnelle [OR [95 % IC] = 0,65 [0,45 ; 0,92] 📌 **Tableau 2** p. 242).

En ce qui concerne l'appréciation de l'exercice du métier, les femmes semblent un peu plus positives que les hommes : par exemple, 10 % des enseignantes du premier degré jugent l'exercice du métier de moins en moins difficile, moitié moins chez les hommes 📌 **Figure 1B**. Ces différences n'atteignent cependant pas le degré de signification dans les modèles logistiques des indicateurs préalablement dichotomisés 📌 **Tableau 2** p. 242.

Des résultats similaires étaient observés dans l'échantillon ne comportant pas de données manquantes.

📊 **Tableau 2 Comparaison hommes-femmes brute (M1) et ajustée (M2) des indicateurs de bien-être au travail dans l'enseignement du premier degré, du second degré et du supérieur. Enquête Qualité de vie des enseignants*, 2013**

	Enseignants du premier degré				Enseignants du second degré				Enseignants du supérieur			
	M1		M2		M1		M2		M1		M2	
	OR	[95 % IC]	OR	[95 % IC]	OR	[95 % IC]	OR	[95 % IC]	OR	[95 % IC]	OR	[95 % IC]
Satisfait de son expérience professionnelle d'enseignant (contre « Assez peu » ou « pas du tout » satisfait) N = 2621												
Femmes	réf.		réf.		réf.		réf.		réf.		réf.	
Hommes	0,91	[0,58 ; 1,42]	0,81	[0,48 ; 1,36]	0,77*	[0,58 ; 1,02]	0,65**	[0,45 ; 0,92]	0,94	[0,37 ; 2,40]	0,68	[0,22 ; 2,09]
Trouver l'exercice du métier « ni plus ni moins » ou « de moins en moins » difficile (contre « de plus en plus difficile ») N = 2 620												
Femmes	réf.		réf.		réf.		réf.		réf.		réf.	
Hommes	0,92	[0,63 ; 1,33]	1,00	[0,65 ; 1,55]	1,14	[0,91 ; 1,43]	1,29*	[0,98 ; 1,70]	0,80	[0,47 ; 1,34]	0,65	[0,36 ; 1,17]
Épuisement émotionnel¹ fort (tertile supérieur contre tertiles inférieur et intermédiaire) N = 2632												
Femmes	réf.		réf.		réf.		réf.		réf.		réf.	
Hommes	0,72*	[0,49 ; 1,06]	0,83	[0,54 ; 1,27]	0,74**	[0,58 ; 0,95]	0,83	[0,60 ; 1,13]	0,47**	[0,25 ; 0,90]	0,59	[0,29 ; 1,19]
Dépersonnalisation¹ forte (tertile supérieur contre tertiles inférieur et intermédiaire) N = 2 582												
Femmes	réf.		réf.		réf.		réf.		réf.		réf.	
Hommes	1,40*	[0,94 ; 2,09]	1,56**	[1,01 ; 2,41]	1,87***	[1,48 ; 2,37]	1,83***	[1,39 ; 2,41]	1,47	[0,81 ; 2,68]	1,79*	[0,92 ; 3,48]
Accomplissement personnel¹ faible (tertile inférieur contre tertiles intermédiaire et supérieur) N = 2 568												
Femmes	réf.		réf.		réf.		réf.		réf.		réf.	
Hommes	0,84	[0,55 ; 1,27]	0,82	[0,50 ; 1,33]	1,03	[0,82 ; 1,29]	0,94	[0,72 ; 1,23]	1,58*	[0,92 ; 2,70]	2,08**	[1,12 ; 3,89]

* Statistiques pondérées.

Significativité : * au seuil de 10 % ; ** au seuil de 5 % ; *** au seuil de 1 %.

M1 : modèle univarié.

M2 : modèle ajusté sur toutes les covariables du tableau 1 associées au sexe au sens $p < 0,20$ [liste des variables selon niveau d'enseignement].

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

Lecture : à situation individuelle et professionnelle comparables [M2], un homme enseignant du second degré a significativement plus de risque (OR = 1,83) d'être en situation de forte dépersonnalisation qu'une femme enseignante du second degré.

Champ : enseignants du premier degré, second degré et du supérieur, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête Qualité de vie des enseignants, Fondation MGEN, MEN-DEPP.

Éducation & formations n° 96 © DEPP

Tendance à plus d'épuisement émotionnel chez les enseignantes mais plus de dépersonnalisation chez leur homologue masculin

Les scores moyens d'épuisement émotionnel apparaissent un peu plus élevés chez les femmes, et ce, dans le premier degré, le second degré et le supérieur. La tendance inverse est observée pour le score de dépersonnalisation, un peu plus faible chez les femmes par rapport aux hommes, quel que soit le degré d'enseignement 📉 **Figure 2**. Cependant, les différences absolues restent faibles et souvent non significatives. Dans les modèles, les hommes rapportent une symptomatologie d'épuisement émotionnel moins marquée que les femmes, quel que soit le degré d'enseignement avec une association plus importante pour le supérieur (OR = 0,47 [0,25 ; 0,90]) 📉 **Tableau 2**. Cependant, ces différences ne sont plus significatives lorsque l'on ajuste sur l'ensemble des variables associées au sexe en analyse préalable. À l'inverse, les hommes enseignants dans les premier et second degrés sont plus sujets à une dépersonnalisation élevée, et ces associations persistent en raisonnant toutes

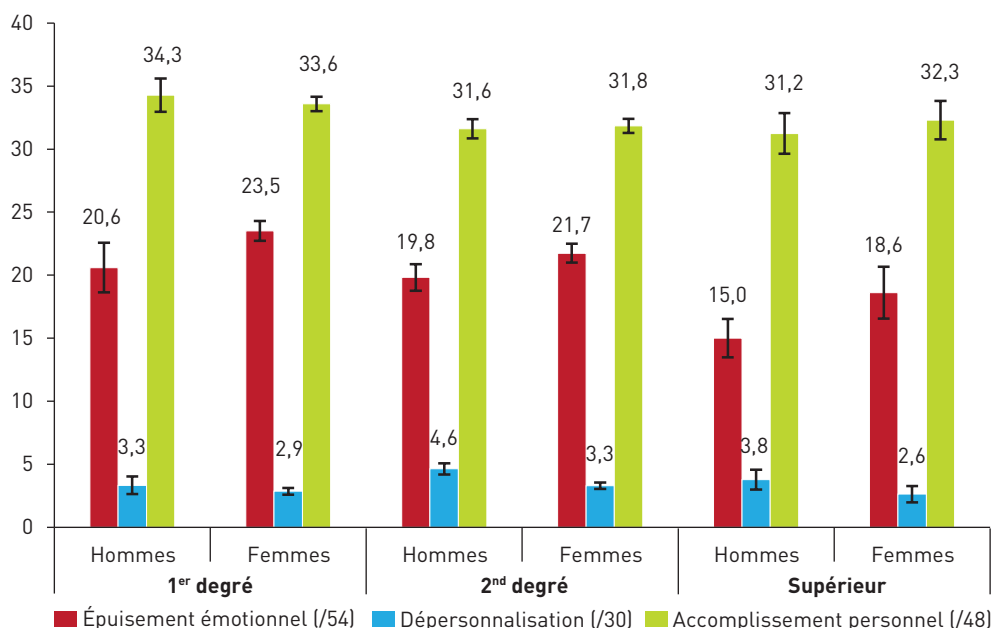
choses égales par ailleurs. Par exemple, les enseignants du secondaire, à caractéristiques sociodémographique et professionnelles comparables, sont plus à risque que leurs homologues féminins d'être en dépersonnalisation forte [OR = 1,83 [1,39 ; 2,41]]. En ce qui concerne l'accomplissement personnel, on note des différences sexuées seulement dans le supérieur : les hommes y ont une probabilité multipliée par deux d'avoir un accomplissement personnel faible (OR = 2,08 [1,12 ; 3,89] dans le modèle ajusté).

Des résultats comparables étaient observés dans l'échantillon ne comportant pas de données manquantes.

De bonnes relations avec le public en général, mais un niveau de satisfaction des hommes et des femmes différent selon l'interlocuteur

Dans tous les degrés d'enseignement, hommes et femmes sont plus de 9 sur 10 à juger positivement (c'est-à-dire « plutôt » ou « tout à fait » bonnes) leurs relations avec les élèves, les parents d'élèves (analyse restreinte aux premier et second degrés) et leurs collègues  **Figure 3** p. 244. Lorsqu'on les interroge sur leurs relations avec la direction de l'établissement, le degré de satisfaction reste élevé mais un peu moindre (8 sur 10 voire 7 sur 10 parmi les enseignantes du supérieur). En se restreignant à l'analyse des réponses « tout à fait bonnes »,

 **Figure 2 Comparaison hommes-femmes de la symptomatologie du burnout évaluée par le MBI dans l'enseignement du premier degré, du second degré et du supérieur.**
Enquête Qualité de vie des enseignants*, 2013



MBI : Maslach Burnout Inventory.

* Statistiques pondérées.

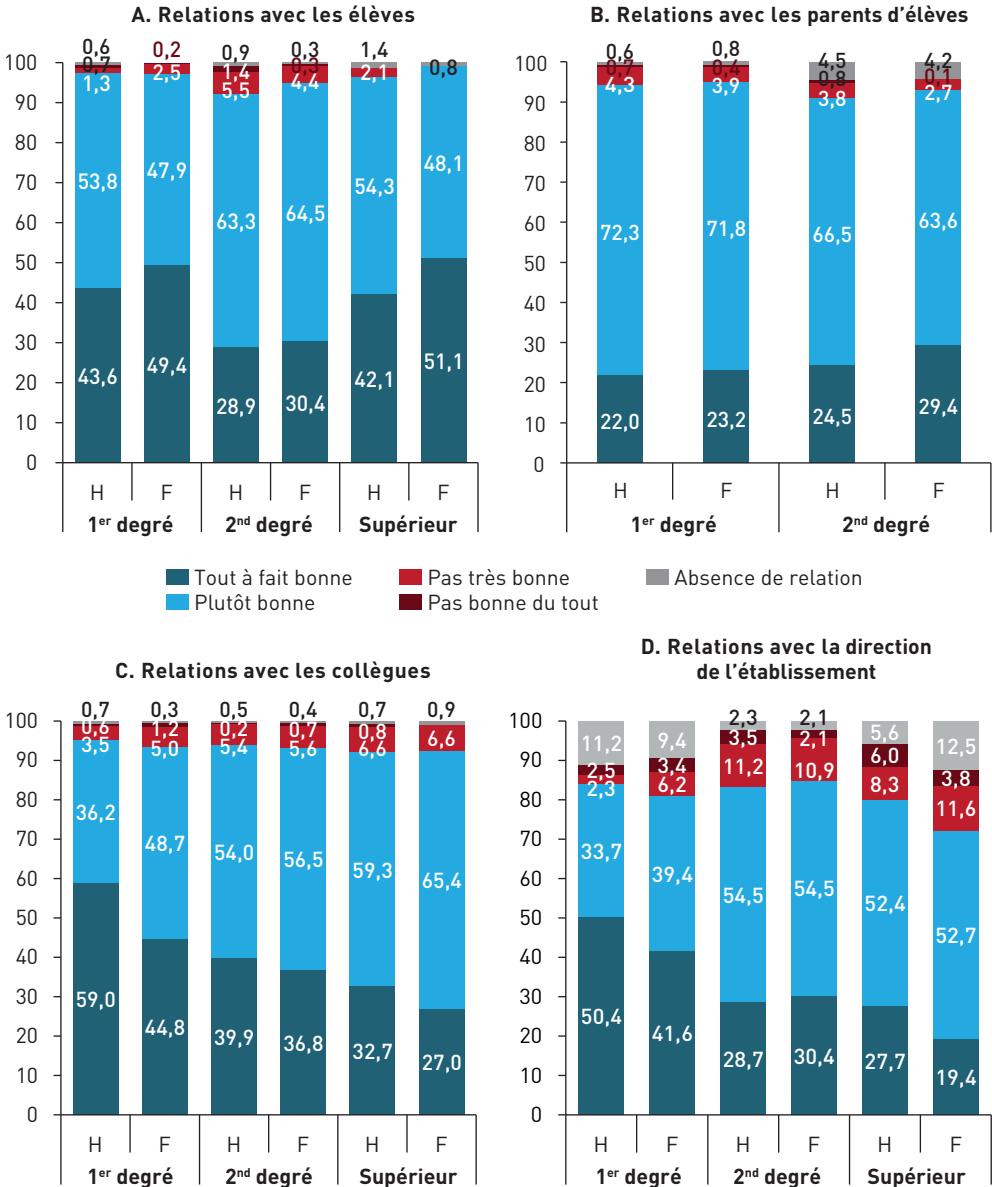
Lecture : les hommes enseignants du premier degré ont un score moyen d'épuisement émotionnel de 20,6 contre 23,5 pour les femmes enseignantes du premier degré.

Champ : enseignants du premier, du second degré et du supérieur, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête Qualité de vie des enseignants, Fondation MGEN, MEN-DEPP.

Éducation & formations n° 96 © DEPP

► **Figure 3** Appréciation de la qualité des relations avec différents acteurs de la communauté éducative des hommes et des femmes enseignant dans le premier degré, le second degré et le supérieur. Enquête Qualité de vie des enseignants*, 2013



*Statistiques pondérées.

H : hommes ; F : femmes.

Lecture : 43,6 % des hommes enseignants du premier degré déclarent avoir des relations tout à fait bonnes avec les élèves, contre 49,4 % des femmes enseignantes du premier degré.

Champ : enseignants du premier degré, du second degré et du supérieur, France métropolitaine + DOM.

Source : enquête Qualité de vie des enseignants, Fondation MGEN, MEN-DEPP.

plus discriminantes, les femmes sont plus satisfaites que les hommes de leur relation avec les élèves ↘ **Figure 3A**. Par exemple, 51 % des enseignantes du supérieur déclarent être tout à fait satisfaites de leur relation avec les étudiants contre 42 % des enseignants. La tendance est la même avec les parents d'élèves dans les premier et second degrés ↘ **Figure 3B**. En revanche, en ce qui concerne les relations avec les collègues et, sauf dans le second degré, avec la direction de l'établissement, ce sont les hommes qui ont des taux de satisfaction un peu plus importants : par exemple, dans le premier degré, 59 % des hommes trouvent tout à fait bonnes leurs relations avec leurs collègues contre 45 % des femmes ; dans le supérieur, 28 % des hommes portent le même avis favorable vis-à-vis de la direction de l'établissement contre 19 % des femmes ↘ **Figures 3C et 3D**.

DISCUSSION

À partir d'une enquête à caractère représentatif auprès de plusieurs milliers d'enseignants réalisée en France en 2013, on retrouvait, au sein de l'Éducation nationale, des différences évidentes de conditions d'exercice entre enseignants et enseignantes, sans que cela ne se traduise pour autant en disparités de bien-être professionnel. Concernant les différences sexuées de conditions d'exercice, outre un net gradient entre le niveau d'enseignement et le sex-ratio – le degré supérieur étant le plus masculinisé – les hommes, par rapport aux enseignantes, étaient plus souvent agrégés ou PLP dans le second degré, professeur des universités ou de chaire dans le supérieur et y enseignaient proportionnellement plus des matières scientifiques et techniques. D'une manière générale, ils étaient plus souvent déchargés d'une partie de leur temps d'enseignement. Les femmes enseignaient plus souvent à temps partiel, des matières plus fréquemment littéraires (Lettres et Langues), et plus souvent dans un établissement privé. Concernant les indicateurs de bien-être professionnel, les différences sexuées étaient moins marquées, sauf dans le secondaire où les enseignantes étaient globalement un peu plus satisfaites de leur expérience professionnelle que leurs homologues masculins. Par ailleurs, et même si les associations n'atteignaient pas le niveau de signification dans tous les degrés d'enseignement, l'épuisement émotionnel avait tendance à être un peu plus élevé chez les femmes, la dépersonnalisation chez les hommes, en accord avec la littérature sur les facteurs associés au burnout [VERCAMBRE, BROSSSELIN *et alii*, 2009]. Dans tous les degrés d'enseignement, les femmes tendaient à être plus satisfaites de leurs relations avec le public scolaire (élèves et parents) et les hommes avec les collègues et la direction de l'établissement. Dans un contexte où les postes de direction sont encore majoritairement occupés par des hommes [MENESR-DEPP, 2016], il serait intéressant d'examiner en quoi les sexes de la dyade « directeur/enseignant » peuvent influencer la qualité de cette dernière relation.

L'ensemble des résultats doivent être commentés en tenant compte des forces et limites de la présente étude. Parmi ses forces, la grande taille de l'échantillon – plusieurs milliers d'enseignants –, grâce au tirage stratifié associé au redressement par pondération, autorise une extrapolation à l'ensemble de la population enseignante française. De plus, la richesse des données disponibles dans l'enquête Qualité de vie des enseignants a permis de considérer de nombreux indicateurs sociodémographiques et professionnels pour caractériser les conditions d'exercice. Enfin, les données professionnelles du questionnaire ont été enrichies par des informations administratives provenant des bases de données ministérielles, ce qui renforce leur fiabilité et limite les données manquantes et leur effet sur les analyses. En

revanche, le dispositif d'enquête ponctuelle par auto-questionnaire présente des faiblesses. Tout d'abord, une analyse statistique à partir des données d'une enquête transversale ne permet pas de conclure quant aux mécanismes sous-jacents aux différences de conditions d'exercice ou de bien-être mises en évidence entre hommes et femmes. En particulier, il n'est pas possible de conclure formellement quant aux dynamiques temporelles des différences observées (accroissement, stabilité, diminution des inégalités ?). Ensuite, la plus faible proportion d'hommes dans la population enseignante aurait pu impliquer un trop faible nombre d'individus dans certaines catégories du fait de la stratification par degré d'enseignement, notamment parmi les enseignants du supérieur qui sont les moins représentés. Cependant, l'augmentation de la proportion d'hommes avec le niveau d'enseignement permet de limiter cet écueil. Enfin, la collecte d'informations par auto-questionnaire peut donner lieu à des erreurs de mesure ou un biais de désirabilité sociale. Il reste cependant adapté à l'évaluation du bien-être perçu au travail dans une population d'enseignants à haut niveau d'éducation, comme en témoigne la bonne acceptabilité de l'enquête (taux de retour de 53 % ; 87 % des répondants ont émis un avis général positif sur le dispositif).

Dans le premier degré, hommes et femmes se répartissaient inégalement entre la maternelle et l'élémentaire, les enseignants de maternelle étaient essentiellement des enseignantes. Les femmes exerçaient plus souvent à temps partiel que les hommes, ces derniers bénéficiant plus souvent d'une décharge d'heures d'enseignement, vraisemblablement du fait de la prise de responsabilités administratives ou hiérarchiques, les hommes étant surreprésentés dans les directions des écoles [MENESR-DEPP, 2016]. Ces éléments, ajoutés aux différences sexuées structurelles d'avancement dans la carrière (les hommes engagés dans l'enseignement étant plus âgés en moyenne que les femmes, ils ont aussi plus d'ancienneté, situation évocatrice – soit dit en passant – du phénomène de féminisation en cours du métier enseignant), contribuent sans doute à expliquer les différences brutes de salaires en faveur des hommes dans le premier degré qui seraient, selon le *Bilan social* [MENESR-DEPP, 2016] de 8 % dans le secteur public et de 3 % dans le secteur privé. Pour autant, et même si le salaire est une composante du bien-être au travail, hommes et femmes ne différaient pas de manière prononcée sur les indicateurs de satisfaction étudiés. Seule la dépersonnalisation tendait à être plus marquée chez les hommes enseignant en primaire.

Dans le second degré, les enseignantes étaient également plus souvent à temps partiel et moins souvent agrégées que leurs homologues masculins, deux faits contribuant inévitablement aux écarts moyens de salaire entre hommes et femmes estimés à 7 % dans le second degré public, 6 % dans le secteur privé [MENESR-DEPP, 2016]. Les disparités de disciplines enseignées par les hommes et les femmes, les premiers intervenant en majorité en sciences et techniques, les secondes plus volontiers en lettres et langues, pointent vers des mécanismes de sélection sexuée dans l'orientation scolaire, notamment aux lycées entre les voies littéraire et scientifique [ANANIAN, BONNAUD *et alii*, 2005]. Il serait intéressant de savoir dans quelle mesure ces différences diminueraient au fil des actions visant à promouvoir l'égalité filles-garçons à l'école. Sur le plan du bien-être professionnel, les hommes étaient globalement moins positifs vis-à-vis de leur expérience professionnelle que les femmes. Le fait que les femmes présentaient significativement plus d'épuisement émotionnel dans le modèle univarié mais pas dans le modèle multivarié suggère un effet de confusion lié à certaines variables d'ajustement, potentiellement la composition du foyer (les femmes étant plus souvent que les hommes en charge d'une famille monoparentale) ou encore le niveau d'enseignement (les femmes étant particulièrement présentes au collège par rapport au

lycée), deux facteurs pouvant induire une plus grande fatigue émotionnelle. De plus, face à des situations de conflit entre vie privée et vie professionnelle chez des enseignantes désireuses d'évoluer, se former et faire avancer leur carrière, mais également de s'occuper de leurs propres enfants, la balance pencherait souvent vers un report des désirs d'évolution de carrière, participant concomitamment à la fatigue émotionnelle et aux écarts de salaire [JARTY et CAU-BAREILLE, 2014]. Les enseignants masculins du second degré présentaient en revanche plus de dépersonnalisation, ce qui est cohérent avec le fait qu'ils décrivaient parallèlement de moins bonnes relations avec les élèves que leurs collègues féminines. Il est cependant impossible de déterminer si ces différences relationnelles sont à l'origine de la dépersonnalisation ou si la dépersonnalisation est une stratégie pour prendre de la distance et se sentir plus efficace. Il est également à considérer que dans un contexte de profession très féminisée, les hommes puissent présenter des difficultés d'identification à leur métier et le trouvent moins valorisant [HOULFORT et SAUVÉ, 2010].

Dans l'enseignement supérieur, bien qu'il y ait plus de femmes agrégées en proportion, les postes de professeurs des universités et de chaires supérieures étaient majoritairement occupés par des hommes, malgré des efforts récemment imposés de parité, notamment dans les commissions d'avancement (article 55 de la 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). Ici encore, les hommes avaient plus fréquemment une décharge d'enseignement, probablement du fait de responsabilités administratives et de recherche. En effet, ils occupent majoritairement les postes de direction de recherche. De plus, il subsiste probablement un biais [RAYMOND, 2013] de recrutement dans les laboratoires de recherche en défaveur des femmes et leur progression de carrière serait ralentie par rapport à leurs collègues masculins. Ces inégalités seraient également à l'origine de différences de salaires [URRY, 2015 ; Inserm, 2016]. Par ailleurs, les hommes impliqués dans l'enseignement supérieur décrivaient moins d'épuisement émotionnel, mais comme pour le secondaire, uniquement en analyse univariée, ce qui tend à confirmer que les scores d'épuisement émotionnel plus élevés chez les femmes s'expliqueraient plus par les conditions moins favorables pour la santé émotionnelle auxquelles elles sont soumises que par une plus grande sensibilité purement féminine. Reste que les hommes enseignant dans le supérieur présentaient un accomplissement personnel plus faible que les femmes. Cela pourrait être lié aux frustrations vis-à-vis de l'équilibre entre activités de recherches et d'enseignement dans le métier d'enseignant-chercheur, ou encore vis-à-vis de leur prétention salariale, hypothèse qu'il serait intéressant d'approfondir dans une étude dédiée aux enseignants du supérieur.

Considérés dans leur globalité, nos résultats suggèrent qu'y compris dans le secteur de l'enseignement perdurent certaines inégalités sexuées, en particulier un moindre accès des femmes aux filières d'excellence et aux postes à responsabilités et de direction. Une des raisons évoquées dans la recherche, qui pourrait être extrapolée à tous les degrés d'enseignement, serait que les femmes fassent preuve d'autocensure pour postuler à des promotions ou des programmes d'excellence [Inserm, 2016]. Cette autocensure est à mettre en lien avec les rôles sociaux traditionnellement attribués à chaque sexe en Occident : activités domestiques et soins des enfants pour les femmes (ce qui fait qu'en cas de séparation, les enfants sont encore actuellement le plus souvent confiés à la mère, comme l'appuient nos données en population enseignante), activités économiques, politiques, de représentation pour les hommes. Dans la mesure où ces rôles sociaux sont en évolution permanente, et que l'égalité homme-femme est

aujourd'hui promue à tous les niveaux, il serait intéressant de confirmer l'évolution parallèle (ou au moins retardée de quelques années) des différences professionnelles sexuées, à savoir une diminution de ces différences. Un des résultats intéressant de cette étude est que les différences sexuées de condition d'exercice dans l'enseignement ne s'accompagnent pas, pour autant, d'une disparité de bien-être professionnel. Ce paradoxe apparent pourrait s'expliquer par le fait que les attentes des hommes et des femmes sont elles-mêmes différentes, mais qu'elles trouvent un niveau comparable de satisfaction dans l'enseignement.

Pour conclure, cette étude met en évidence des différences entre hommes et femmes dans les conditions d'exercice du métier enseignant, pouvant contribuer à des inégalités brutes de salaire. Pour autant, il y avait peu de différences de bien-être perçu au travail entre enseignants et enseignantes. Pour que les pratiques continuent d'évoluer, il convient de prendre conscience et de lutter contre les stéréotypes de sexe [RAYMOND, 2013]. Bien que de nombreux progrès restent à faire (circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique), des actions doivent être poursuivies voire approfondies.

Les auteurs remercient Pascale Lapie-Legouis pour sa relecture avisée du présent manuscrit.

BIBLIOGRAPHIE

- ANANIAN S., BONNAUD A., LAMBERTYN A., VERCAMBRE M.-N., 2005, « Les disparités d'orientation au lycée », *Éducation & formations*, MEN-DEPP, n° 72, p. 101-112.
- BILLAUDEAU N., VERCAMBRE-JACQUOT M.-N., 2015, « Satisfaction professionnelle des enseignants du secondaire : quelles différences entre public et privé ? », *Éducation & formations*, MEN-DEPP, n° 88-89, p. 201-220.
- CHAMKHI A., TOUTLEMONDE F., 2015, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *DARES Analyses*, n° 82.
- CHASSARD M., ULRICH A., RIBAUT A., 2016, « Inégalités salariales entre hommes et femmes : les métiers exercés et le temps de travail expliquent plus de la moitié des écarts », *Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté*, n° 8.
- DAGENAIS-DESMARAIS V., 2010, *Du bien-être psychologique au travail. Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*, thèse présentée à la faculté des Études supérieures et postdoctorales, faculté des arts et des sciences.
- HOULFORT N., SAUVÉ F., 2010, *Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement*, École nationale d'administration publique.
- INET-CNFPT, 2013, *Égalité professionnelle hommes – femmes : des clés pour agir*, cahier des élèves administrateurs territoriaux.
- Inserm, 2016, « Promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'Inserm », *La lettre du conseil scientifique*, n° 14.
- JARTY J., CAU-BAREILLE D., 2014, *Trajectoires et rapports de genre dans l'enseignement du second degré*, Laboratoire de Recherches ECP CERTOP CNRS / Pôle Sagesse, CREAPT-CEE.
- KARASEK R., 1979, "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, n° 24, p. 286-308.
- LEWIS J., 2006, « Quels moyens pour promouvoir quelle égalité des sexes ? Les inégalités hommes-femmes dans la division du travail rémunéré et non rémunéré », *Revue française des affaires sociales*, n° 2006/1, p. 161-185.
- MASLACH C., JACKSON S. E., LEITER M. P., 1996, *Maslach Burnout Inventory Manual*, Palo Alto, Consulting Psychologist Press.
- MELTZER H., 2005, "Development of a common instrument for mental health", in NOSIKOV A., GUDEX C., *EUROHIS: Developing common instruments for health surveys, Biomedical and health research*, n° 57, p. 35-60.
- MENESR-DEPP, 2016, *Bilan social du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 2015-2016*, Paris.
- MENESR-DEPP, 2015, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, Paris.
- MEN-DEPP, 2013, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, Paris.
- MFP-DGAFP, 2015, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, ministère de la Fonction publique.
- MILEWSKI F., DAUPHIN S., KESTEMAN N., LETABLIER M.-T., MÉDA D., NALLET F., PONTHEUX S., VOUILLOT F., 2005, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, ministère de la Cohésion sociale et de la Parité, coll. « Rapports officiels », La Documentation française.
- NIEDHAMMER I., DAVID S., DEGIOANNI S., 2006, « La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le "Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)" », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 54, n° 3, juin 2006, p. 245-262.
- RAYMOND J., 2013, "Sexist attitudes: Most of us are biased", *Nature*, vol. 495, n° 7439, p. 33-34.
- SORRENTINO E., VONA R., MONTEROSSO D., GIAMMARIOLI A. M., 2016, "Gender issues on occupational safety and health", *Ann Ist Super Sanità*, vol. 52, n° 2, p. 190-197.
- STIGLITZ E., SEN A., FITOUSSI J.-P., 2015, *Rapport de la commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi.

URRY M., 2015, "Science and gender: Scientists must work harder on equality", *Nature*, vol. 528, n° 7583, p. 471-473.

VERCAMBRE M.-N., BROSSSELIN P., GILBERT F., NERRIÈRE E., KOVÉSS-MÁSFÉTY V., 2009, "Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers", *BMC Public Health*, vol. 9, n° 1, p. 333.