

Etude du rapport entre l'estime de soi globale et l'engagement au travail chez les enseignants tunisiens d'EPS et des matières d'enseignement théoriques.

- Hamrouni, S. Ph.D., Institut Supérieur du Sport et de l'Éducation Physique de Tunis, Université de la Manouba.
- Alem, J. Ph.D., École des sciences de l'activité physique, Université Laurentienne, Sudbury, Ontario, Canada ;
- Soumaya Ben Mahjoub, étudiante en Master2, Institut Supérieur du Sport et de l'Éducation Physique de Tunis, Université de la Manouba.

Résumé :

Notre étude se propose d'examiner le rapport entre l'estime de soi globale et l'engagement au travail chez les enseignants d'éducation physique et des matières théoriques du lycée selon l'âge, l'ancienneté dans le travail et le genre. Cette étude a pour cadre conceptuel les travaux de Duchesne (2004) et Duchesne, Zajac et Germain, 2005 qui tentaient d'étudier le processus de développement et du maintien de l'engagement ainsi ceux de Alem (2003) qui a étudié le concept d'engagement, son développement et son maintien chez les enseignants tout au long de leurs carrières et les difficultés rencontrées dans leur parcours professionnel.

Un échantillon composé de $N=136$ enseignants du secondaire de la région de Tunis, dont 58 enseignants d'EPS et 78 enseignants des matières théoriques a participé à cette étude.

Les tests utilisés sont l'échelle d'estime de soi de Rosenberg (1965) et le test d'engagement dans l'enseignement traduit et adapté par Loadhal et Kejner(1965), réadapté par Alem, Bujold et Bertrand (2003).. Les réponses aux libellés des items sont évaluées sur une échelle de Lickert à 4 niveaux

Les données obtenues ont été soumises à deux tests statistiques : le test T de Student pour la comparaison des moyennes indépendantes et le coefficient de corrélation de Pearson.

Les résultats démontrent que tous les enseignants ont un niveau d'estime de soi élevé. Cette estime de soi est identique pour les deux genres ($T=1.39$, $p=0.17$). Le niveau d'engagement au travail de la quasi-totalité des enseignants est moyen (27 sur 40) et ce niveau ne diffère pas selon le genre ($T=-0.05$, $p=0.96$).

Les enseignants d'EPS ont un niveau d'estime de soi plus élevé que leurs homologues des matières théoriques ($T=2.29$, $p=.02$), par contre, ces derniers sont davantage engagés dans leur travail ($T=-2.09$, $p=.04$)

D'autre part, le coefficient de corrélation de Pearson a révélé que l'âge et les années d'ancienneté sont positivement corrélés avec l'estime de soi. (Respectivement $r(136)=.22$, $p=.01$) et $r(136)=.28$, $p=.001$). On peut donc croire qu'avec le temps et avec l'ancienneté, les enseignants ont un niveau d'estime de soi de plus en plus élevé.

Enfin, notre étude démontre que l'âge et les années d'ancienneté ne sont pas reliés à l'engagement au travail ($r(136)=-0.1$, $p=.27$) et $r(136)=-1.01$, $p=.24$), ce qui n'est pas conforme aux résultats rapportés par Huberman (1990) qui avait démontré que l'engagement professionnel des enseignants diminuait avec le temps.

Mots-clés : estime de soi, engagement au travail, enseignants tunisiens.

Introduction :

L'enseignement et précisément la qualité d'enseignement prend une place de plus en plus considérable dans les préoccupations des institutions. La pénibilité du métier d'enseignement et les différents problèmes de santé et de détresse psychologique peuvent conduire les enseignants à abandonner leur profession. Cela dit, même s'il présente son lot de difficultés, l'enseignement peut présenter aux individus qui y œuvrent, des sources de motivation et de satisfaction non négligeables.

Il semble que le facteur déterminant entre ces deux contradictions est l'engagement professionnel défini comme étant une forme d'attachement psychologique ou encore une force avec laquelle le professionnel s'implique dans son travail (Chapman, 1984, 1983a, 1983b).

L'identification et l'attachement à la profession comptent parmi les principaux aspects de la profession qui invitent les enseignants à s'y engager selon Lessard et Tardif (2005) qui souhaitent que les enseignants soient « des acteurs actifs engagés dans une démarche individuelle et collective d'analyse et de développement de leurs compétences ».

Les difficultés inhérentes au travail enseignant peuvent s'avérer néfastes au plan psychique de l'individu ; citons par exemples l'épuisement professionnel généré par le surengagement et l'anxiété résultant de la peur de paraître incompetent (Hargreaves, 1994).

Le dysfonctionnement (comités médicaux, commissions de réforme, manque criant de médecin de prévention...) dans le suivi des problèmes de santé du personnel perdure et s'intensifie dans un grand nombre de départements (Alem, 2003).

Par ailleurs, si les facteurs favorables exposés précédemment contribuent à rehausser l'engagement des enseignants à leur travail, il est permis de croire que leur faiblesse ou leur absence produit un effet défavorable sur cette forme d'engagement. En somme l'engagement au travail est relié à des facteurs psychologiques et sociaux répondant aux besoins de la personne de s'identifier à sa profession.

L'engagement professionnel relève aussi d'un processus complexe et s'articule fort probablement différemment selon la personnalité de l'individu et des caractéristiques comme l'âge, le sexe et le nombre d'année d'ancienneté ainsi que la possible relation avec l'estime de soi. L'estime de soi est une composante psychologique se référant à la perception positive ou négative que chacun a de sa propre valeur (Coopersmith, 1967 ; Rosenberg, 1979), celle-ci peut être aussi assimilée à l'affirmation de soi dans les différents domaines de l'enseignement y compris l'enseignement de l'éducation physique et sportive.

Certains auteurs ont accordé une importance à l'univers professionnel et ont orienté leur recherche vers des facteurs disons externes à l'enseignant comme la direction des institutions et son influence sur l'engagement professionnel.

L'estime de soi en tant que dimension fondamentale de la personnalité influençant la construction de l'individu a gagné du terrain au sein du monde scientifique. Différentes études ont été menées sur l'influence de l'estime de soi sur la performance scolaire ou sportive ainsi que sur les conditions de construction d'une forte estime de soi, entre autre le rôle déterminant de la famille et de l'environnement.

Ce travail va s'intéresser à l'influence de l'âge, du genre, de l'ancienneté et du type de matière enseignée (EPS vs matière théorique) sur l'estime de soi et l'engagement dans l'enseignement des professeurs tunisiens.

Objectifs de la recherche :

Vu l'importance de l'engagement dans la profession enseignante et son impact sur le rendement au travail en général ainsi que l'empreinte profonde marquée par l'estime de soi dans la vie des individus et particulièrement des enseignants, cette étude se propose de réaliser les objectifs suivants :

- vérifier si les variables âge, genre et années d'ancienneté ont une influence sur l'estime de soi et l'engagement au travail des enseignants.
- Etudier si cette estime de soi et cet engagement varient selon la matière enseignée (EPS versus matières théoriques).

Méthode :

Pour atteindre cet objectif, nous allons décrire les variables de la recherche, présenter la population sur laquelle l'étude a été faite, présenter les instruments de mesure des variables et, la procédure pour recueillir les données et présenter les techniques statistiques utilisées pour traiter la relation entre les variables.

- Les variables à l'étude :

L'engagement au travail considéré par Meyer et Herscovitch (2001) comme « une force qui lie un individu à un comportement qui présente un sens par rapport à une ou plusieurs cibles ». Il s'agit d'une configuration psychologique prégnante, capable d'influencer voire de déterminer la conduite de quelqu'un. L'intérêt de la notion d'engagement est qu'elle permet d'expliquer la motivation à agir d'une personne indépendamment de ses attitudes et ses avantages extrinsèques. L'engagement permet d'expliquer des comportements qui semblent opposés aux intérêts propres d'un individu. Il constitue donc une façon complémentaire d'expliquer la conduite des personnes ce qui justifie sa pertinence (Meyer et al, 2004).

L'estime de soi est la deuxième variable dépendante de cette étude, c'est une composante psychologique qui se réfère à la perception positive ou négative que chacun a de sa propre valeur (Coopersmith, 1967 ; Rosenberg, 1979), au sentiment plus au moins favorable que chacun éprouve envers ce qu'il est ou ce qu'il pense être. L'estime de soi est le regard global pour soi, il renvoie à un jugement de valeur personnelle. Ce jugement est possible dès lors que l'individu s'est élaboré une « image de soi », c'est-à-dire une connaissance de ses caractéristiques personnelles selon Paradis et Vitaro (1992). C'est une auto évaluation par un sujet de ses capacités, de ses qualités et de ses résultats dans les différents domaines où il exerce ses compétences. C'est un jugement qui peut être positif ou négatif et c'est l'image en fait qui oriente ses attitudes et ses comportements.

L'engagement au travail et l'estime de soi chez les enseignants sont étudiés en fonction de leur âge, leur genre, leur années d'ancienneté ainsi que la nature de la matière enseignée (EPS versus matières théoriques).

- La population d'étude :

L'échantillon comprend en tout 136 enseignants de secondaire répartis comme suit :

Enseignants de MT	Enseignants d'EPS	
78 ans	58 ans	Nombre

Les enseignants ont été choisis arbitrairement dans différents lycées de la région du grand Tunis tout en essayant que cette étude touche les deux genres, les différentes moyennes d'âge et un nombre d'années d'ancienneté varié.

- Distribution selon le genre :

Enseignants d'EPS		Enseignants de MT	
F	H	F	H
26	32	40	38

- Distribution selon la moyenne d'âge :

	Enseignants d'EPS	Enseignants de MT
Moyenne d'âge	41 ans	39 ans

- Distribution selon la moyenne d'années d'ancienneté :

	Enseignants d'EPS	Enseignants de MT
Moyenne d'années d'ancienneté	17 ans	13 ans

- Instruments de mesure :

- Echelle d'estime de soi de Rosenberg :

Mise au point par Morris Rosenberg en 1965, cette échelle demeure le test le plus utilisé dans la recherche en psychologie pour mesurer le niveau global d'estime de soi. Dans notre étude, le test utilisé comprend 9 items après épuraton d'un item déviant.

Les items sont évalués avec une échelle de Lickert à 4 niveaux (1= tout à fait en désaccord, 4= tout à fait en accord)

- Le test d'engagement au travail :

Cet instrument mesure l'engagement dans l'enseignement, il s'agit d'un questionnaire traduit et adapté par Loadhal et Kejner (1965), réadapté par Alem, Bujold et Bertrand, (2003). Après épuraton des items déviants, nous avons retenu un ensemble de 10 items.

Les deux questionnaires comportent deux parties :

- Partie 1 : le sujet fournit des informations relatives à son genre, son âge et le nombre d'années d'ancienneté.
- Partie2 : comprend les items.

- Procédure de recueil des données :

Après avoir obtenu l'autorisation des délégations régionales d'enseignement de la région de Tunis, nous avons administré les tests à un certain nombre de lycées.

Nous avons rencontré des enseignants et après leur avoir expliqué le thème de la recherche ainsi que la signification des items des questionnaires, nous avons administré les questionnaires sur papier..

- Techniques de traitement des données :

L'analyse des deux questionnaires nous a permis d'obtenir des scores d'estime de soi et du degré d'engagement au travail. Les données quantitatives obtenues ont été traité statistiquement par le test T de Student pour moyennes indépendantes et le test de corrélation de Pearson.

Résultats :

Les résultats de cette étude démontrent que l'engagement chez les enseignants ne diffère pas selon le genre.

	genre	nombre	moyenne	T Student	Sig. (2-tailed)
Engagement au travail	F	69	26.93	-0.49	0.961
	H	67	26.97		

Tableau 1: comparatif de l'engagement au travail selon le genre

- Les enseignants ont tous un niveau d'engagement au travail moyen élevé (27 sur 40).
- La moyenne d'engagement au travail chez les enseignantes femmes (F) est de 26.93.
- La moyenne d'engagement au travail chez les enseignants hommes (H) est de 26.97.
- Ce niveau d'engagement ne diffère pas selon le genre ($t = -0.49$, $p = 0.96$)

Le traitement statistique de nos résultats montre aussi que cet engagement ne varie pas non plus selon l'âge et les années d'ancienneté. Par ailleurs, l'engagement au travail n'est corrélé ni avec l'âge ($r = 0,10$, $p = 0,27$), ni avec l'ancienneté ($r = 0,10$, $p = 0,24$).

Ce résultat est plutôt déconcertant puisqu'il n'est pas consistant avec les résultats rapportés par Huberman (1990) qui avait démontré que l'engagement professionnel des enseignants en Europe et en Amérique du nord diminuait avec le temps.

En examinant la fluctuation de l'engagement au travail chez les enseignants en fonction de la nature de la matière enseignée, il apparait que le niveau de cet engagement est plus élevé chez les enseignants des matières théoriques.

	Matière enseignée	nombre	moyenne	T Student	Sig. (2-tailed)
Engagement au travail	EPS	58	25.91	-2.088	.039
	MT	78	27.72		

Tableau 2: comparatif de l'engagement au travail selon la matière enseignée (EPS vs MT).

- Moyenne des scores du test d'engagement au travail chez les enseignants d'EPS est moyenne (25.91 sur 40).
- Moyenne des scores du test d'engagement au travail chez les enseignants des MT est plus élevé (27.72 sur 40).
- Les enseignants de MT sont davantage engagés dans leur travail que les enseignants d'EPS ($t=-2,09$, $p=0,04$).

Concernant l'estime de soi, elle est la même pour les hommes et les femmes.

	genre	nombre	moyenne	T Student	Sig. (2-tailed)
Estime de soi	F	69	30.80	1.388	0.167
	H	67	29.91		

Tableau 3: comparatif de l'estime de soi selon le genre

- Les enseignantes et les enseignants ont un niveau d'estime de soi élevé (30 sur 36).
- Cette estime de soi est la même pour les femmes et pour les hommes : ($t=1.39$ avec $p=0.17$).

Notons que l'âge et les années d'ancienneté sont positivement corrélés avec l'estime de soi ($t=0,22$, $p=0,01$, $n=136$).

L'estime de soi est positivement corrélée avec les années d'ancienneté de l'enseignant : $r(136)=.28$, $p=.001$). Nous pouvons donc croire qu'avec le temps et avec l'ancienneté, les enseignants ont un niveau d'estime de soi de plus en plus élevé.

Cette étude a aussi mis en évidence le fait que les enseignants d'EPS ont un niveau d'estime de soi plus élevé en comparaison avec leurs homologues des matières théoriques.

	Matière enseignée	nombre	moyenne	T Student	Sig. (2-tailed)
Estime de soi	EPS	58	31.16	2.293	.023
	MT	78	29.77		

Tableau 4 : comparatif de l'estime de soi selon la matière enseignée

- La moyenne du score du test d'estime de soi chez les enseignants d'EPS est plutôt élevée (31.16 sur 36).
- La moyenne de score du test d'estime de soi chez les enseignants des MT est moins élevée (29.77 sur 36).
- Les enseignants d'EPS ont un niveau d'estime de soi plus élevé que ceux qui enseignent les MT ($t= 2.29$, $p=0.02$)

Discussion

Cette étude montre que l'engagement chez les enseignants ne diffère pas selon l'âge, le genre et l'ancienneté.

Allen et Meyer (1991) avaient rapporté que ces caractéristiques personnelles bien que liées à l'engagement, demeuraient variables en ce qui concerne leur importance ou le degré de leur effet.

Par contre, Rosenholtz (1991) avait montré que les enseignants faiblement engagés stagnaient dans leur profession c'est-à-dire qu'ils se sentent ni en progrès ni en développement, ils semblent moins motivés à l'accomplissement de leur tâches et ils ont peu d'ambitions et ceci indépendamment de leurs âges et de leurs années d'expérience.

Les résultats de notre étude confirment donc ceux rapportés par Rosenholtz (1991); néanmoins, ils ne sont pas consistant avec les ceux rapportés par Huberman(1990) qui avait démontré que l'engagement professionnel des enseignants diminuait avec le temps.

Huberman était un spécialiste de l'étude de cycle de vie des enseignant, il avait identifié des débuts difficiles puis une phase de stabilisation et enfin une phase d'expérimentation au sein de la classe ou l'école. Son rapport soulevait des questions telles que « est-on plus au moins satisfait de sa carrière à des moments précis de sa vie d'enseignant ? Et « y a-t-il des phases ou des stades dans l'enseignement ? ».

Les résultats de recherche d'Huberman étaient généralisables à plusieurs pays d'Europe comme la Suisse, l'Espagne et la Belgique. Ceci nous permet de déduire à une possible spécificité du contexte tunisien, ainsi une étude approfondie du contexte de travail tunisien est nécessaire ultérieurement.

L'étude de Sylvester (2010) soutient nos résultats dans la mesure ou cet auteur a estimé que les facteurs comme le genre, la localisation de l'institut, la qualification scolaire et les années d'expérience en enseignement n'ont pas d'impact sur leur attitude à l'égard de la profession enseignante ainsi que sur leur niveau de satisfaction au travail.

Selon notre étude, le genre des enseignants n'influence pas leur degré d'estime de soi, ce qui est en accord avec les travaux de Bawa (2002).

L'âge et les années d'ancienneté sont positivement corrélés avec l'estime de soi, ce qui nous permet de conclure qu'avec l'âge et l'ancienneté les enseignants ont un niveau d'estime de soi de plus en plus élevé.

D'une manière générale, le niveau d'estime de soi chez les enseignants (EPS et MT) est élevé, et suivant nos résultats il est plus élevé chez les enseignants d'EPS. Peut-on interpréter cette forte estime de soi à une différence de formation académique avec leurs homologues des matières théoriques?

Contrairement à l'estime de soi, les enseignants d'EPS sont moins engagés dans leur travail que les enseignants des MT.

Notons que les études menées sur l'estime de soi des enseignants sont rares pour ne pas dire inexistantes. La plupart des études touchent les sportifs ainsi que l'influence de leur estime de soi sur la performance .D'autres recherches se sont intéressées à l'enfant, l'élève, les conditions de développement d'une forte estime de soi, aussi bien que la relation avec la réussite ou l'échec scolaire.

Une étude réalisée en 2010 par Patricia Gambert et Jacques Bonneau sur une population de 900 enseignants d'EPS en France a démontré les points suivants :

➤ La plupart de ces enseignants sont en attente de la reconnaissance d'un statut de métier à risques.

➤ Ils sont nombreux à souffrir de problèmes de santé liées à la pratique de leur discipline et ce relativement tôt dans leur carrière.

➤ Nombre d'entre eux soulignent la moindre reconnaissance de leur discipline de la part des élèves, des parents mais également des autres enseignants, engendrant un risque de repli.

Le traitement statistique des résultats de cette étude ne met pas en évidence une relation possible entre l'estime de soi et l'engagement au travail des enseignants..

Pour Reyes (1990) les enseignants fortement engagés dans leur travail font preuve d'une forte estime de soi positive, ils travaillent fort, demeurent engagés envers l'organisation, les collègues, les élèves, et les matières dont ils sont responsables.

A l'instar de Rosenholtz et Simpson (1990), d'autres chercheurs ont observé une corrélation entre l'engagement organisationnel des enseignants et la performance des élèves. Il semble que l'engagement des enseignants contribue non seulement au succès des élèves, mais qu'il est influencé par celui-ci (Firstone et Pennell, 1993).

Conclusion

Notre but de recherche et de mettre en évidence l'effet des variables genre, âge, années d'ancienneté et la nature de la matière enseignée (EPS versus MT) sur l'engagement au travail et l'estime de soi des enseignants. Nous avons administré le test d'estime de soi de Rosenberg(1965) et le test d'engagement au travail de Lodhal et Kejner 1965 adapté par Alem, Bujold et Bertrand 2003.

Le traitement statistique révèle que l'estime de soi est positivement corrélée avec l'âge et les années d'ancienneté, contrairement à l'engagement au travail qui ne présente aucune relation avec ces variables.

L'estime de soi et l'engagement ne diffèrent pas selon le genre de l'enseignant alors qu'il s'est avéré qu'ils varient en fonction de la matière enseignée soit EPS versus MT.

Références :

1. Alem. (2003).la valeur de l'appréciation par simulation(APS) pour prédire le succès initial en enseignement des candidats aux études en éducation. thèse de doctorat inédite, Université Laval, Sainte-Foy.
2. Allen, N. J Meyer, J.P 1991. "A thee-component conceptualization of organizational commitment" *Human Resource Management Review*, vol 1, N°1, 61-89.
3. Bawa, I. H (2002). Influence de l'estime de soi sur les résultats scolaires: Cas des élèves de CEG de Badou-ville. Mémoire de maitrise, Filière de psychologie Appliqué, Université de Lomé.
4. Chapman, David W. (1983a). « A model of the influences on teacher retention », *Journal of Teacher Education*, vol. 34, no 5, p. 43-49.
5. Chapman, David W. (1983b). « Career satisfaction of teachers », *Educational Research Quaterly*, vol. 7, no 3, p. 40-50.
6. Chapman, David. W. (1984). « Teacher retention: The test of a model », *American Educational Research Journal*, vol. 21, no 3, p. 645-658.
7. Coppersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem* San Francisco: Freeman.
8. Rosenberg, M (1979) *conceiving the self*. New York: Basic Books.
8. Duchesne, Zajac et Germain (2005).la raison d'être de l'engagement professionnel chez les enseignants du primaire selon une perspective existentielle : *Revue des sciences de l'éducation*, vol.31,n°3,2005 , p.497-518.
9. Duchesne. (2004).Etude du processus d'engagement professionnel chez les enseignantes du primaire. Thèse de doctorat inédite. Université du Québec en Outaouais, Gatineau.
10. Firestone, W.A ET Pennell, J.P (1993).Teacher commitment, working, conditions, and differenced incentive policies. *Review of educational Research*, 489-525.
11. Gambert, P. et Bonneau, J. (2010). Être professeur d'éducation physique et sportive en 2009 – Interrogation réalisée en mai-juin 2009 auprès de 900 professeurs d'éducation

- physique et sportive dans les collèges et lycées publics : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance : Février 2010.
12. Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times*. Toronto: OISE Press.
 13. Meyer J.P, Becker T.E, Vandenberghe C. Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology* 2004; 89: 991-1007.
 14. Meyer, J.P et Herscovitch L (2001): Commitment in the work place: Toward a general model *Human Resource Management Review*, vol 11, N°3, p; 229-326 cite in C Vandenberghe, G Landry, A-J Panaccio, "engagement organisationnel" OP CH P276.
 15. Paradis, R & Vitaro, F. (1992). Définition et mesure du concept de soi chez les enfants en difficulté d'adaptation sociale : une recension critique des écrits. *Revue Canadienne de psychoéducation*, 21(2), 93-114.
 16. Reyes, P. (1990). *Teachers and their workplace: commitment, performance and productivity*. New Bury Park, CA: sage Publications
 17. Rosenberg M. (1979). *Conceiving The Self*. New York. Basic Books. Weinberg.
 18. Rosenberg's self-esteem scale. Rosenberg, Morris, 1965. *Society and the adolescent self-image*. Traduction Evelyne F. Vallières et Robert J. Vallerand, publié en 1990 dans *l'international Journal of psychology*.
 19. Rosenholtez, S. J. (1991). *Teacher's Workplace: the social organization of schools*. New York, NY: teacher's college Press.
 20. Rosenholtz, S.J et Simpson, C. (1990). workplace conditions and the rise and fall of teacher's commitment. *Sociology of Education*, 63, 241-257.
 21. Sylvester, JM (2010) Attitude envers profession enseignante et la satisfaction au travail des formateurs d'enseignants. *Edutracks* 9.
 22. Tardif Maurice, Claude Lessard, (2005), *La profession d'enseignant aujourd'hui Evolutions, perspectives et enjeux*, De Boeck.