

Axe thématique : 4

L'engagement au travail des enseignants d'EPS : une histoire de valeurs ?

Llena Clément¹⁻³, Joing Isabelle¹, Potdevin François¹, Porrovecchio Alessandro², Dieu Olivier² et Mikulovic Jacques³

¹ Univ. Lille, Univ. Littoral Côte d'Opale, Univ. Artois, EA 7369 - URePSSS - Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sport Santé Société, F-59000 Lille, France

² Univ. Littoral Côte d'Opale, Univ. Lille, Univ. Artois, EA 7369 - URePSSS - Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sport Santé Société, F-59000 Lille, France

³ Univ. Bordeaux, LACES - Laboratoire Culture Éducation Société - EA 7437, F-33000 Bordeaux, France

Résumé :

Le présent article traite des relations entre l'engagement au travail des enseignants d'Éducation Physique et Sportive (EPS) et leurs systèmes de valeurs (généraux et opérationnalisés en EPS). L'hypothèse de cette étude est que certaines valeurs seraient plus propices à l'engagement au travail des enseignants d'EPS. Un échantillon de 396 enseignants d'EPS provenant de l'Académie de Lille a été interrogé sur ce sujet.

Les résultats montrent que des liens existent entre les valeurs opérationnalisées en EPS de « dépassement de soi » et « d'ouverture au changement » avec l'engagement dans le métier. C'est dans la volonté d'atteindre cet objectif d'engagement au travail que s'inscrit la responsabilité de l'enseignant face à un public en besoin d'éducation, d'émancipation, d'intégration et d'inclusion.

Mots clés : Système de valeurs général, Système de valeurs opérationnalisé, Responsabilité, Enseignement

INTRODUCTION

Si historiquement le sport est apparu comme la solution à tous les maux et qu'il s'en est dégagé un certain nombre de valeurs « naturellement vertueuses » (Attali, 2004), il reste que ces dernières ne sont pas intrinsèques à l'activité. Il apparaît dès lors pertinent de s'intéresser, non pas simplement aux valeurs qui sont présentées comme étant celles du sport, mais aussi à celles de l'acteur de l'intervention, jouant dès lors un rôle de responsabilisation par le sport. Par ailleurs, il n'y a pas d'éducation sans valeurs (Reboul, 2016). Toujours selon Reboul, les valeurs permettent d'unir et de s'intégrer dans une société, elles transparaissent chez l'enseignant notamment dans leurs décisions, leurs comportements et leurs discours (*ibid.*). Elles sont les principes directeurs de l'individu dans la sélection de ses actions et leurs évaluations (Schwartz, 2006). Face à une mutation de la population scolaire, une diversification des maux sociétaux et une augmentation des difficultés professionnelles des enseignants en France (Nunez Moscoso et Murillo, 2017), les valeurs apparaissent d'autant plus importantes. L'engagement, quant à lui, est un état omniprésent d'attachement

émotionnel positif et de motivation à l'égard du travail (Hallberg et Schaufeli, 2006). Il se caractérise par la vigueur (niveau élevé d'énergie, volonté et persévérance), par le dévouement (sens du challenge, fierté et défis du travail) et l'absorption (être concentré et absorbé par son travail) (Schaufeli et al., 2002). Ainsi, il ne s'agit pas de s'intéresser seulement aux valeurs intrinsèques au sport, qui ne sont qu'un « prétexte » à la validation de son caractère vertueux, mais aux valeurs personnelles de celui qui enseigne et à son engagement dans son travail. Il convient donc d'identifier le système de valeurs (Schwartz, 2006) de l'enseignant dans la vie en général (SVG) et dans l'enseignement de l'EPS (SVEps) pour étudier les valeurs qui permettent de s'engager davantage dans son travail. Si certaines valeurs mises en actes dans l'enseignement permettent de s'engager significativement, il peut être de la responsabilité de l'enseignant de les développer dans son enseignement.

Le modèle théorique des valeurs de base de Schwartz (2006) permet d'identifier quatre domaines de valeurs (Figure 1). Il s'agit de l'« ouverture au changement » (indépendance des actions et de la pensée), du « dépassement de soi » (intérêts collectifs), de la « continuité » (résistance au changement et la tradition), et de l'« affirmation de soi » (intérêts individuels). Ce circumplex de valeurs permet de montrer les relations de compatibilité et d'oppositions entre les domaines de valeurs et les valeurs qui se rattachent à chacun de ces domaines. Par exemple, les valeurs de l'« ouverture au changement » (stimulation, hédonisme et autonomie) sont antagonistes à celles de la « continuité » (sécurité, conformité, tradition).

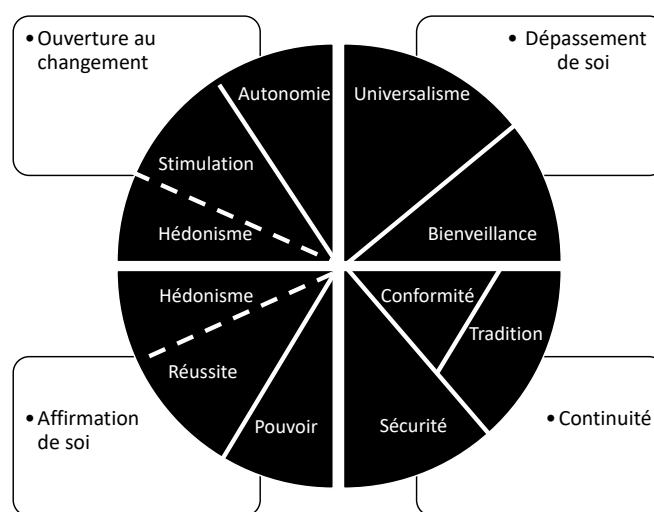


Figure 1. Le modèle théorique de Schwartz : les valeurs humaines de base réparties en quatre dimensions (Schwartz, 2006)

Les valeurs se stabilisent une fois adulte mais elles sont dynamiques et peuvent évoluer dans le temps (Schwartz, 2006).

Des recherches montrent les corrélations positives entre les valeurs « d'ouverture au changement » et de « dépassement de soi » et le bien-être (Sagiv et Schwartz, 2000 ; Sortheix et Schwartz, 2017). Le résultat est contraire pour le domaine de valeurs de la « continuité » (ibid.). Cependant, la littérature est vierge, à notre connaissance, concernant les systèmes de valeurs des enseignants d'EPS et notamment le lien avec l'engagement au travail.

Cela étant, l'engagement est un aspect fondamental du bien-être au travail (Salanova et al., 2014). Ainsi, nous émettons l'hypothèse que le professeur d'EPS qui a un SVG et un SVEps tourné vers les autres (domaine du « dépassement de soi ») ou créateur (domaine de l'« ouverture au changement »), serait davantage engagé au travail. En d'autres termes, le fait d'être tourné vers le collectif ou stimulé par la nouveauté amènerait l'enseignant à s'engager davantage dans son métier.

MÉTHODOLOGIE

Participants à l'étude

396 enseignants d'EPS de l'Académie de Lille (F = 196 ; M = 200) ont été interrogés en mars-avril 2018. Différentes variables sociologiques et environnementales (statut de l'enseignant, statut de l'établissement, ancienneté) ont été contrôlées avec un test de conformité du Khi-deux. Avec un p-value fixé à 0,20 l'hypothèse alternative est rejetée pour chacune de ces variables par rapport à la population cible¹.

Variables mesurées

Les participants ont répondu à un questionnaire composé de trois parties. La première partie permettait de recueillir les informations relatives au SVG de l'individu (Portrait Values Questionnaire-21 ; Schwartz, 2003). La deuxième partie permettait de cerner le SVEps. La troisième partie mesure l'engagement au travail (Ultra-Short Measure for Work Engagement ; Schaufeli et al., 2017).

Le modèle théorique des valeurs de base de Schwartz s'est largement développé autour des questionnaires « *de valeurs par portraits* » (PVQ - Schwartz et al., 2001). Dans la littérature sur les valeurs, le PVQ-21 est le questionnaire validé le plus usité pour mesurer les valeurs des individus (Cieciuch et al., 2018). L'outil de mesure est composé de 21 items. Il permet au répondant de se comparer à un individu en action pour étudier dans quelle mesure ces comportements sont en adéquation avec les siennes. Sur la base de ce modèle, un outil de mesure a été créé pour mesurer le SVEps (PVQ-EPS). Les items du PVQ-21 sont devenus des indicateurs de valeurs définies en indices et en items concrets dans le cours d'EPS. Par exemple, pour l'item du PVQ-21, l'assertion 1 pour la valeur de l'« *autonomie* » qui se caractérise par le domaine de l'ouverture au changement est: « Réfléchir à de nouvelles idées et être créatif c'est important pour lui/elle. Il/elle aime faire les choses à sa manière ». L'item en EPS devient « Il/elle conçoit chaque semaine des situations d'apprentissage originales qu'il/elle n'a jamais essayées ».

L'« *Ultra-Short Measure for Work Engagement* » ou « Échelle d'engagement au travail » est un outil de mesure validé par Schaufeli et al. (2017). Il interroge l'engagement au travail au travers de trois dimensions suscitées (la « *vigueur* », le « *dévouement* » et l'« *absorption* »).

¹ Données recueillies auprès du Secrétariat de la Direction des Ressources Humaines de l'Académie de Lille et les annuaires des EPLE (public et privé sous contrat) de l'Académie de Lille (source : MENESR-Ramsese sur le site du rectorat de l'Académie de Lille) en septembre 2018.

Chaque assertion traduit un sentiment à l'égard de son travail, le répondant doit choisir la fréquence à laquelle il ressent ce sentiment.

Protocole

La passation du questionnaire a été réalisée sur Sphinx Online. Les professeurs d'EPS ont été contactés par voie hiérarchique. L'étude a été déclarée à la Correspondante Informatique et Libertés de l'Université de Bordeaux sous le numéro 2140484 et au Comité d'Éthique pour la Recherche en STAPS sous le numéro 2018-27-03-24.

Analyse statistique

La « correction d'échelle » préconisée par Schwartz (2003) a été réalisée pour analyser les résultats des questionnaires de valeurs par portraits. Un score global a été calculé pour l'UWES comme préconisé par les auteurs respectifs. La normalité a été vérifiée avec un histogramme, une droite de Henry et le test de Kolmogorov-Smirnov. Des analyses de corrélations de Pearson ont été réalisées sur les données avec le logiciel R studio (version 1.2.13.35) avec un seuil de significativité fixé à 0,05.

RÉSULTATS

L'objet de la présente étude est de mesurer les relations entre l'engagement au travail et les systèmes de valeurs dans différents contextes (SVG, SVEps). Les résultats montrent que dans le cadre de son enseignement les domaines de valeurs de l'« ouverture au changement » ($r : 0,33 ; p < 0,001$), de « dépassement de soi » ($r : 0,31 ; p < 0,001$) et de la « continuité » ($r : 0,17 ; p < 0,05$) sont significativement et positivement corrélés à l'engagement au travail. Il en est de même pour le « dépassement de soi » ($r : 0,23 ; p < 0,01$) et la « continuité » ($r : 0,18 ; p < 0,05$) dans le contexte général.

Le tableau I montre les corrélations significatives entre les domaines de valeurs dans le SVG et dans le SVEps et l'engagement au travail des enseignants d'EPS.

Tableau I. Corrélations significatives entre l'engagement au travail et les scores des domaines de valeurs du SVG et du SVEps

	Ouverture au changement au travail	Dépassement de soi au travail	Continuité au travail	Dépassement de soi	Continuité
Engagement au travail	,33***	,31***	,17**	,23**	,18*

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

Au vu des corrélations et du pourcentage d'erreur, il apparaît principalement que les enseignants d'EPS qui tiennent compte dans leur enseignement des valeurs de « dépassement de soi » et d'« ouverture au changement » auront un engagement au travail plus élevé.

DISCUSSION

Les enseignants d'EPS qui sont tournés vers les autres et qui sont en création et en stimulation face à un public lui aussi en mutation semblent être davantage engagés. Tout en faisant attention à ne pas sur-interpréter ces résultats, il semble légitime de s'attacher aux valeurs pour viser un enseignement vertueux pour soi et pour les autres. En effet, en plus d'être corrélées au bien-être (Sagiv et Schwartz, 2000 ; Sortheix et Schwartz, 2017), les valeurs d' « ouverture au changement » et de « dépassement de soi » dans sa pratique professionnelle sont liées à l'engagement au travail. Ces résultats montrent l'importance de ces valeurs de création et de prise en compte des autres dans son enseignement.

Si « être responsable implique de prendre en considération les conséquences de ses actes » lorsqu'on enseigne (Prairat, 2015), il semble primordial de se rendre compte que certaines valeurs impactent positivement son engagement au travail. D'autant que même si la responsabilité est à la fois individuelle et collective (Boutinet, 2017), ces indicateurs peuvent permettre de réduire les difficultés croissantes des enseignants pris individuellement (Nunez Moscoso et Murillo, 2017). Par voie de conséquence, cela rejaillit sur leur environnement et les élèves dans les classes (Rasclé et Bergugnant, 2016).

CONCLUSION

L'objet de la présente recherche était d'examiner le lien entre l'engagement au travail et les systèmes de valeurs dans différents contextes (SVG et SVEps). Les résultats montrent que les professeurs qui mettent en actes les domaines de valeurs de l' « ouverture au changement » et du « dépassement de soi » dans leur enseignement sont davantage engagés dans leur travail. Si ces mêmes domaines de valeurs sont aussi reliés au bien-être au travail, les résultats rappellent le lien entre l'engagement au travail et le bien-être au travail (Salanova et al., 2014).

De fait, il semble légitime de se centrer non pas sur les valeurs supposées du sport mais bien sur les valeurs de l'enseignant dans son enseignement.

En conclusion, les professeurs qui ont une indépendance des actions et de la pensée ainsi qu'un intérêt pour le collectif face à un public lui aussi en mutation sont davantage engagés et en bien-être dans leur travail.

Par conséquent, cette prise de conscience de valeurs propices dans l'enseignement participe aussi à la responsabilité de l'enseignant.

RÉFÉRENCES

- Attali, M. (2004). La discorde sportive. *Travaux et recherches de l'Université de Marne-la-Vallée* (pp. 13-29).
- Boutinet, J. P. (2017). Cadre conceptuel. Les pratiques sportives face à leurs responsabilités. In F. Wille, *La Responsabilité des acteurs du sport et de l'éducation: Expertises et controverses* (pp. 15-30). Lille : Presses Universitaires du Septentrion.
- Cieciuch, J., Davidov, E., Algesheimer, R., & Schmidt, P. (2018). Testing for Approximate Measurement Invariance of Human Values in the European Social Survey. *Sociological Methods & Research*, 47(4), 665-686. <https://doi.org/10.1177/0049124117701478>

Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But Different?: Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>

Nunez Moscoso, J., & Murillo, A. (2017). La difficulté dans le travail enseignant: un thème de recherche aux objets pluriels. *Penser l'éducation*, (40), 59-87.

Prairat, E. (2015). Enseigner: Quelle éthique ? *Futuroscope: Canopé*.

Rasclé, N. & Bergugnat, L. (2016). Qualité de vie des enseignants en relation avec celle des élèves : revue de question, recommandations. Rapport commandé par le Cnesco. <https://www.cnesco.fr/fr/qualite-de-vie-a-lecole/>.

Reboul, O. (2016). La philosophie de l'éducation. Paris : Presses universitaires de France.

Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being : direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177-198. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(200003/04\)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z)

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, Workaholic, Burned-Out or Just 9-to-5? Toward a Typology of Employee Well-being: Employee Well-being and Work Investment. *Stress and Health*, 30(1), 71-81. <https://doi.org/10.1002/smi.2499>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 1-15. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

Schwartz, S. H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations. *Questionnaire Package of the European Social Survey*, 259-290.

Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 929. <https://doi.org/10.3917/rfs.474.0929>

Schwartz, S. H., & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures : taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(3), 268-290. <https://doi.org/10.1177/0022022101032003002>

Sortheix, F. M., & Schwartz, S. H. (2017). Values that underlie and undermine well-being: variability across countries: values that underlie and undermine well-being. *European Journal of Personality*, 31(2), 187-201. <https://doi.org/10.1002/per.2096>