

Satisfaction au travail des enseignants : un manque de valorisation monétaire et sociale

En 2022 a été passée la première vague d'enquête permettant d'élaborer le *Baromètre du bien-être des personnels de l'Éducation Nationale*¹. Les données collectées révèlent le très faible niveau de satisfaction des enseignants dans plusieurs domaines clés, notamment la rémunération, les perspectives de carrière et la valorisation de leur métier par la société. Cette insatisfaction est particulièrement marquée chez les enseignants travaillant dans des établissements où le niveau social des parents est élevé. Au total, la satisfaction professionnelle des enseignants est nettement inférieure à celle de la population générale en France, et à celle des personnes de même niveau de diplôme. On relève aussi la plus forte satisfaction des femmes, des enseignants du primaire, du secteur privé et des REP. À noter, l'importance du temps réellement consacré à l'enseignement au cours d'une semaine de travail, et l'effet négatif sur le bien-être de toutes les autres tâches effectuées par les enseignants.

Logiquement, les principales dimensions à améliorer selon les professeurs sont le pouvoir d'achat, la charge de travail et l'aménagement en fin de carrière.

Les équipes de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Observatoire ont travaillé indépendamment pour analyser les données de cette enquête. Nous avons comparé et échangé sur nos travaux, et publions à dessein nos résultats le même jour. Des différences dans le champ des observations retenu ont conduit à de légers écarts sur certains chiffres (voir l'annexe de cette note). Nous remercions les équipes de la DEPP pour leur contribution à l'enrichissement de ce travail.

Corin Blanccorin.blanc@cepreamap.org

CEPREMAP

Sarah FlècheSarah.Fleche@univ-paris1.fr

CNRS - CES

UNIVERSITÉ PARIS 1

CEPREMAP

Mathieu Peronamathieu.perona@cepreamap.org

CEPREMAP

Claudia Senikclaudia.senik@psemail.eu

SORBONNE-UNIVERSITÉ

PSE

CEPREMAP

Comment citer cette publication : Corin Blanc, Sarah Flèche, Mathieu Perona et Claudia Senik, *Satisfaction au travail des enseignants : un manque de valorisation monétaire et sociale*, Observatoire du Bien-être du CEPREMAP, n°2023-11, Septembre 2023.

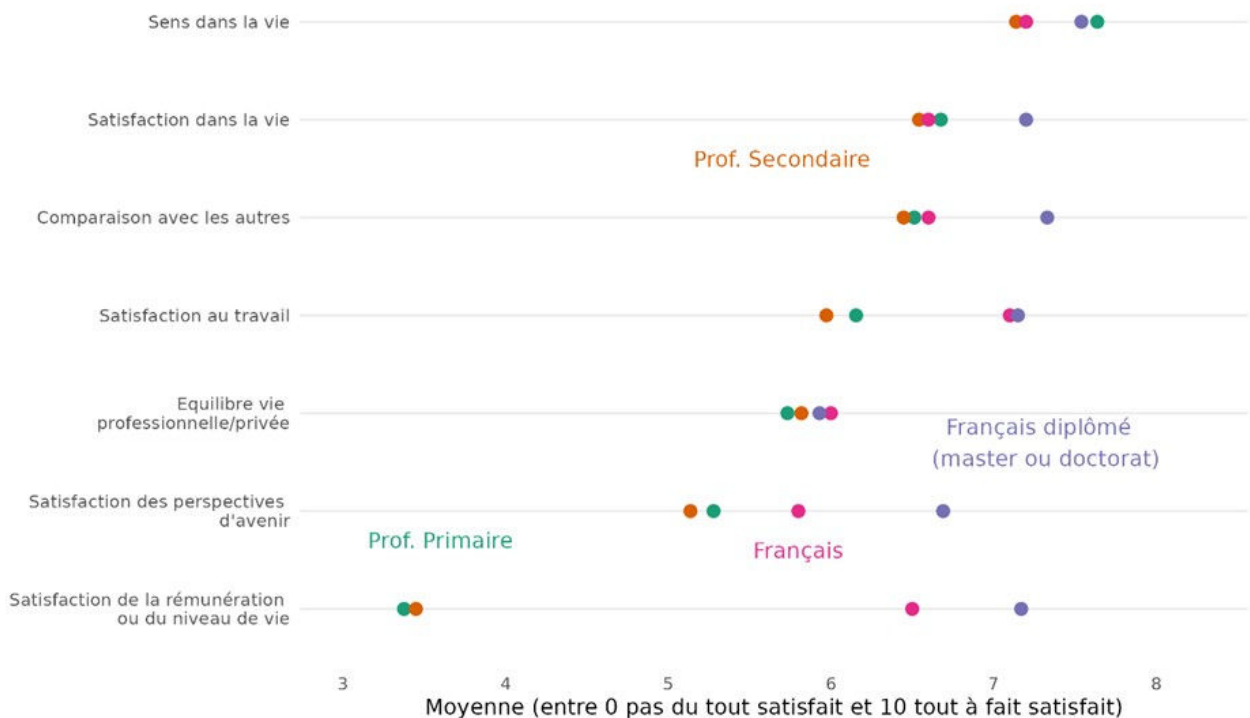
¹ Voir Radé, Emilie. 2023. « Satisfaction professionnelle des enseignants : un niveau plus élevé en début et en fin de carrière ». *Note d'information*, DEPP et Radé, Emilie. 2022. « Premiers résultats du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale exerçant en établissement scolaire ». *Note d'information*, n° 22.31, DEPP.

1. Tour d'horizon du bien-être des professeurs

En 2022, les enseignants manifestent un niveau de satisfaction inférieur à celui des Français titulaires d'un master ou d'un doctorat, c'est-à-dire d'un niveau de diplôme comparable. Surtout, leur satisfaction professionnelle est plus faible que celle de la population française en moyenne, et leur vision de l'avenir plus pessimiste. C'est en matière de rémunération et de niveau de vie que le déficit de satisfaction est le plus fort².

Heureusement, d'autres dimensions du bien-être échappent à cette insatisfaction. Les enseignants du primaire, en particulier, éprouvent un fort sentiment que leur vie personnelle et professionnelle a un sens. On retrouve aussi un résultat frappant du Baromètre 2023 du syndicat Unsa : 92% des professeurs disent aimer leur métier. Pourtant, seuls 19% d'entre eux le recommanderaient à un jeune souhaitant s'engager dans cette voie professionnelle.

Le bien-être des professeurs et des Français



Source : Baromètre du bien-être des personnels de l'Éducation Nationale (2022) et Plateforme Bien-être de l'enquête CAMME, INSEE/CEPREMAP

Cette insatisfaction salariale est à mettre en relation avec leur niveau effectif de rémunération, inférieur d'au moins 15% au revenu moyen des professeurs des pays de l'OCDE après 10 ou 15 ans de carrière en 2021 (Sénat, 2022)³. En termes de pouvoir d'achat, la sous-indexation du point d'indice après trois années d'ancienneté a fait perdre aux enseignants français de l'ordre de 15 à 25% de leur rémunération réelle au cours des deux dernières décennies⁴.

Figure 1

Le graphique 1 détaille les différentes dimensions de la satisfaction des enseignants, en comparaison avec la moyenne des Français, ainsi que les titulaires d'un master ou d'un doctorat.

Les points faibles - pouvoir d'achat, charge de travail et carrière - sont également ceux dont ils souhaitent explicitement l'amélioration (graphique 2) et qui constituent leurs principales préoccupations. La revalorisation salariale apparaît comme la principale attente de

² Les valeurs moyennes des variables de bien-être pour la population française et les Français diplômés sont tirées de l'enquête mensuelle de conjoncture auprès des ménages CAMME (Perona 2023). Nous comparons la satisfaction des Français relative à leur niveau de vie à la satisfaction des professeurs en matière de rémunération. Voir la dernière ligne du graphique 1.

³ Un enseignant gagne 37 700 \$ PPA par an en France alors que la moyenne en EU-23 est de 45 750 \$ PPA après 15 ans d'ancienneté (Fournier et Rakocevic 2019)

⁴ Collectif Nos Services Publics. 2023. « Monter un escalator qui descend » Comment le gel du point et la politique de primes neutralisent la progression de carrière des enseignants .

tous les professeurs (58%), suivie d'une réduction de la charge de travail (42%), particulièrement pour les enseignants du primaire, souvent affectés par un excès de tâches administratives. La qualité de l'accompagnement administratif nécessaire à l'exercice de leurs fonctions est évaluée à seulement 3,8/10 (5/10 pour les enseignants du secondaire) par ces enseignants.

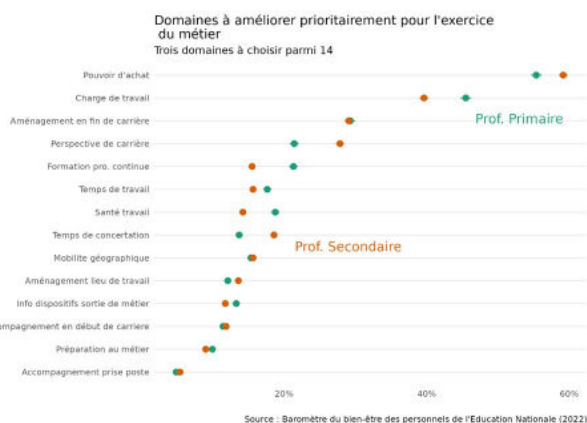


Figure 2

Enfin, les professeurs éprouvent la très faible valorisation de leur métier au sein de la société, même ceux qui débutent leur carrière. Partant d'un niveau déjà très bas de 3,3/10 pour les enseignants ayant 1 an d'expérience, la valorisation ressentie chute au cours des 10 premières années de carrière, atteignant un point bas à 2/10. Une légère remontée s'opère ensuite jusqu'à la fin de la carrière⁵.

La faible valorisation du métier d'enseignant se manifeste directement par le manque de respect dont les professeurs disent faire l'objet, notamment de la part des parents d'élèves. Alors qu'autrefois les enseignants étaient des figures socialement respectées, ceux d'aujourd'hui rencontrent davantage d'opposition voire d'agressivité de la part des parents, qui n'hésitent pas à remettre en question leurs compétences pédagogiques.

Ainsi les professeurs estiment leurs activités utiles et porteuses de sens mais aussi très faiblement valorisées par la société (voir aussi Charpentier, Dion et Feuillet 2021).

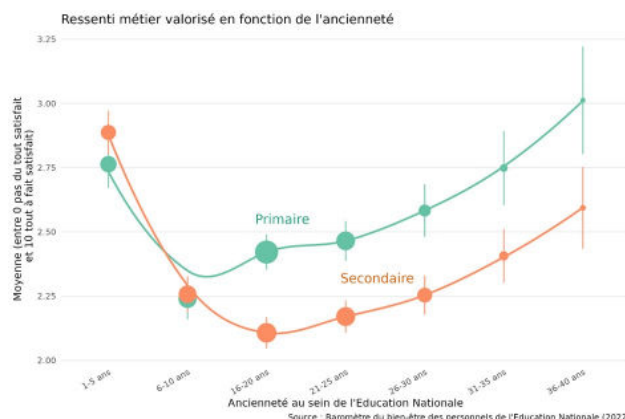


Figure 3

2. Une trajectoire en forme de U

De nombreux aspects de la satisfaction suivent une trajectoire temporelle en forme de U. La satisfaction des professeurs diminue considérablement au cours des dix premières années d'exercice avant d'atteindre un point bas, pour ensuite s'améliorer à l'approche de la retraite. Cette forme de U rappelle celle des travailleurs français en général tout au long de leur vie (Beasley, Raineau, et Perona 2018) mais elle est plus prononcée pour les enseignants⁶. Chez ces derniers, une réelle désillusion à l'égard de leur emploi semble se manifester au cours des 10 premières années de carrière, entraînant une chute de la satisfaction au travail de 7 à 5,8 en moyenne. Par la suite, cette satisfaction se stabilise généralement entre l'âge de 30 et 55 ans. Un fort effet de rattrapage se produit ensuite en fin de carrière pour les enseignants, probablement en raison d'une augmentation des revenus et de l'approche de la retraite.

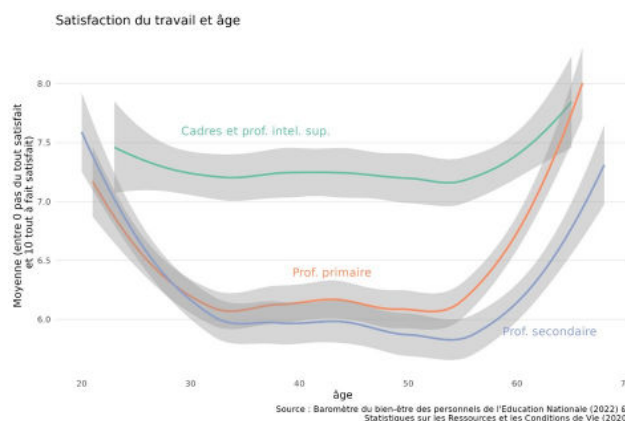


Figure 4

⁵ Les professeurs avec plus de 40 ans d'ancienneté ne sont pas représentés car trop peu nombreux dans notre étude. La taille des points des graphiques 3 et 5 est proportionnelle à l'effectif de chaque intervalle d'ancienneté.

⁶ Nous comparons ici la satisfaction du travail des professeurs résultant de l'enquête ORBE à la satisfaction des Français pratiquant une activité de cadre ou une profession intellectuelle supérieure provenant de l'enquête SRCV 2020.

Le lien entre la satisfaction relativement au niveau de rémunération et ancienneté suit lui aussi une courbe en forme de U. La frustration des enseignants se fait particulièrement sentir en milieu de carrière, le plus souvent entre 30 et 50 ans.

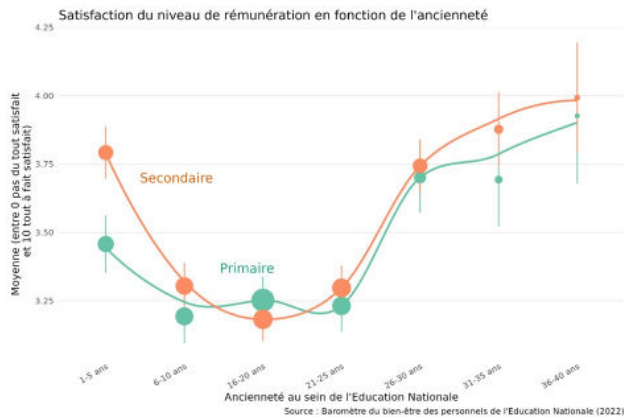


Figure 5

3. L'influence de l'établissement

3.1. Privé – Public

Si la satisfaction au travail des professeurs est nettement inférieure à celle des Français en moyenne et à celles des Français de niveau de diplôme équivalent, elle dépend de l'environnement dans lequel l'enseignant évolue. Dans le primaire et le secondaire, ceux qui travaillent dans le secteur privé affichent une satisfaction au travail (6,5) plus élevée que leurs homologues du secteur public (5,9). Les professeurs du secteur privé semblent également percevoir leur métier comme étant plus valorisé (2,6) que leurs homologues du secteur public (2,4), même s'il s'agit d'évaluations extrêmement basses.

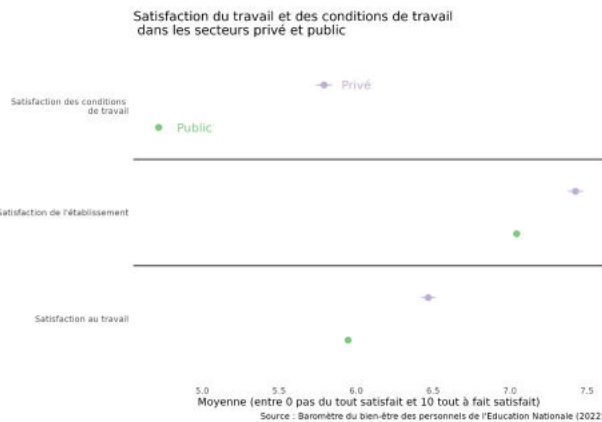


Figure 6

Cette différence s'explique notamment par une appréciation plus favorable de leurs conditions de travail (5,7 sur 10, contre 4,7 sur 10 dans le secteur public en moyenne).

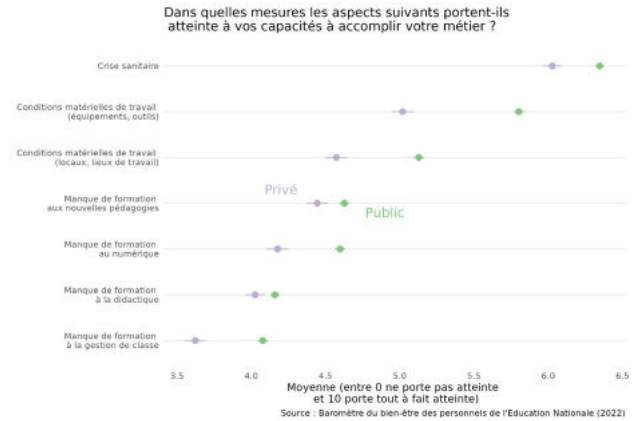


Figure 7

Les domaines à améliorer prioritairement sont sensiblement identiques pour les professeurs du public et du privé.

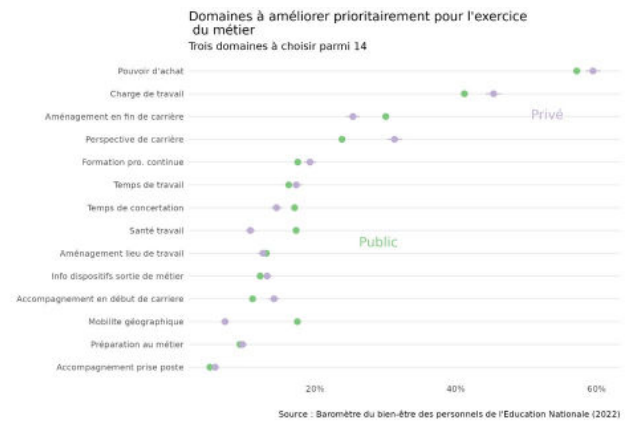


Figure 8

3.2. Réseaux d'Éducation Prioritaire

De manière peut être plus surprenante, les enseignants travaillant dans les Réseaux d'Éducation Prioritaire (REP) et REP+ affichent un niveau de satisfaction au travail plus élevé que leurs collègues.

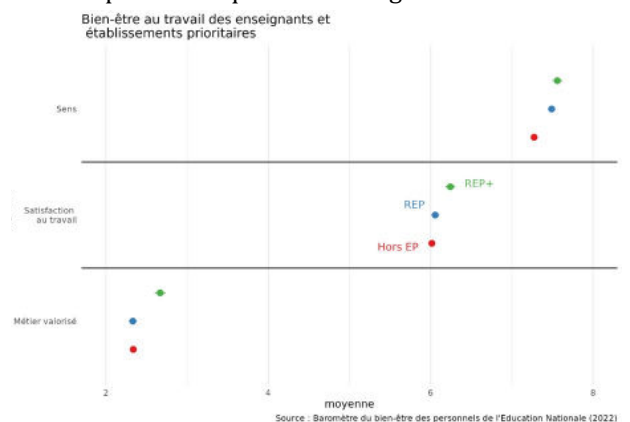


Figure 9

Ils expriment aussi un sentiment plus fort que leur vie a un sens. Notons que davantage de jeunes professeurs, encore optimistes, exercent dans ces établissements en REP et REP+ où ils bénéficient également

d'indemnités financières allant de 144 à 426 €⁷ par mois.

Les enseignants travaillant en REP+ ressentent enfin une valorisation plus forte que les autres. Aussi, les professeurs enseignant dans les établissements relevant du REP et REP+ sont légèrement moins insatisfaits de leurs perspectives de carrières que le reste des enseignants, leur poste étant souvent perçu comme un tremplin de début de carrière.

4. L'importance des statuts

Les différences de revenus entre enseignants du secondaire, notamment dues à des différences de corps, se répercutent mécaniquement sur leur satisfaction, même si les professeurs les mieux rémunérés du secondaire, ceux qui occupent des chaires supérieures (professeurs de classes préparatoires), n'affichent en moyenne qu'un niveau de satisfaction très faible de 5 sur 10 concernant leur revenu. Le tableau général reste bien celui d'une insatisfaction globale quant à la rémunération perçue.

Tableau 1 : Satisfaction du niveau de rémunération (moyenne sur 10) en fonction du corps dans l'Éducation Nationale

Professeurs de chaires supérieures	Professeurs agrégés	Professeurs en lycée professionnel	Professeurs des écoles	Professeurs certifiés
5.05	4.29	3.42	3.38	3.31

Quid des matières enseignées ? Les mathématiques et l'éducation sportive tiennent presque systématiquement le haut du classement en termes de satisfaction dans la plupart des domaines, sans que ces écarts puissent être attribués à des effets de composition (sexe, statut et autres caractéristiques personnelles et socio-démographiques).

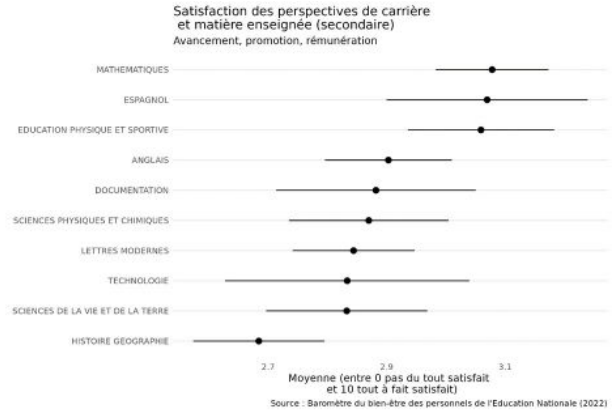


Figure 10

5. Les enseignantes : plus nombreuses et relativement plus heureuses

L'échantillon de notre étude reflète la tendance à la féminisation des corps enseignants, avec 76% de femmes. Cela est en adéquation avec la composition réelle de la profession, où les femmes représentaient 70% des effectifs du secteur public en 2019, et 74% du secteur privé. Ces proportions sont d'ailleurs encore plus élevées dans le primaire (83,7% des femmes dans le public et 91,5% dans le privé en 2019 selon DEPP et DGRH 2020).

Au sein des enseignants, les femmes expriment une plus grande satisfaction que les hommes quant à leur vie en général, leur travail, leur rémunération et leurs perspectives de carrière. Ce constat vaut même après neutralisation de l'âge, de l'ancienneté, de la matière enseignée et du statut⁸. Les aspirations plus modestes des femmes en ce qui concerne leur situation financière et professionnelle ont souvent été relevées par la littérature scientifique et pourraient expliquer cet écart en faveur des enseignantes (Blanchflower et Bryson 2023). La féminisation de la profession pourrait aussi entraîner des difficultés d'identification pour les enseignants masculins et ainsi une plus faible satisfaction au travail (Houlfort et Sauvé 2010). Cependant, l'écart entre hommes et femmes est plus faible, voire inexistant, en ce qui concerne la valorisation perçue du métier d'enseignant dans la société.

⁷ Indemnités dans l'éducation prioritaire, Enseignants de l'UNSA

⁸ Voir annexe : le coefficient « homme » est négatif et significatif pour chacune de nos régressions incluant les contrôles mentionnés.

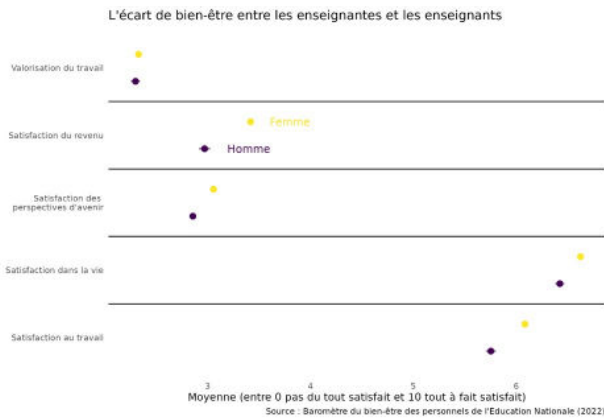


Figure 11

6. IPS de l'établissement : loin d'une garantie de bien-être

L'économie du bonheur a montré l'importance des comparaisons dans la genèse de la satisfaction, notamment la satisfaction salariale. Or, il est probable que les enseignants comparent leur niveau de rémunération aux emplois auxquels ils auraient pu accéder en fonction de leurs études. Il est également possible qu'ils se comparent directement au niveau de vie de leur entourage, y compris des familles de leurs élèves. De fait, on observe que plus l'indice de position sociale (IPS)⁹ d'un établissement est élevé (donc le statut social des parents d'élèves), plus faible est la satisfaction des professeurs qui y enseignent¹⁰. Ainsi, tandis que la satisfaction des enseignants du secondaire vis-à-vis de leur revenu s'élève à 4,7, elle diminue jusqu'au quatrième décile d'IPS, pour ensuite se stabiliser à une moyenne de 3,3 jusqu'au septième décile d'IPS. C'est dans les établissements socialement les plus favorisés, au dixième décile d'IPS, que le niveau de satisfaction atteint son point le plus bas, avec une valeur de 2,9 sur 10. C'est aussi dans les établissements à fort IPS que les enseignants estiment leur métier peu valorisé par la société. Il en va de même de la satisfaction des enseignants vis-à-vis de leurs perspectives de carrière qui est également fortement influencée par le niveau social de l'établissement dans lequel ils exercent. Joue aussi le fait qu'une fois nommés dans les meilleurs établissements, les enseignants ont peu d'espoir d'améliorer leur situation professionnelle (à moins de changer d'activité ou de statut).

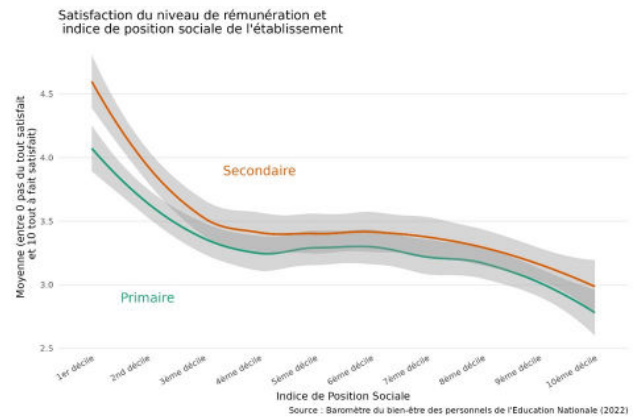


Figure 12

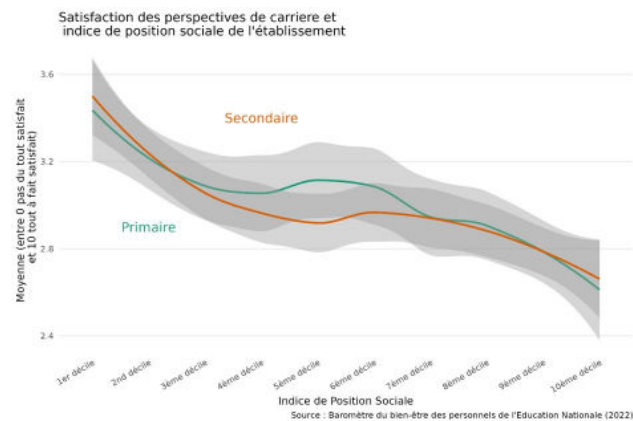


Figure 13

7. Métier empêché ?

Les résultats de notre enquête indiquent que plus les professeurs consacrent du temps à enseigner et à construire des apprentissages en classe, plus leur bien-être est élevé, indépendamment du secteur dans lequel ils travaillent, de la matière enseignée et de leur ancienneté. En d'autres termes, lorsqu'ils sont moins distraits par des tâches administratives, par la gestion du comportement des élèves ou par les éventuels protocoles sanitaires, ils se sentent plus heureux dans leur travail.

En moyenne, les professeurs consacrent environ 70% de leur temps en classe à l'enseignement. La gestion du comportement des élèves est la tâche qui prend le plus de temps en dehors de la transmission des connaissances, que ce soit dans le secteur privé ou public, et à tous les niveaux d'enseignement. Or, ceux qui ont le plus de difficultés à gérer le comportement des élèves sont aussi les plus malheureux au travail.

⁹ L'indice de position sociale d'un établissement est calculé grâce à la moyenne des valeurs de référence pour chaque profession et catégorie sociale (PCS) des parents. Nous étudions cet indice en calculant les déciles de la distribution. Par exemple, un établissement dont l'IPS appartient aux 10% les plus faibles est catégorisé dans le premier décile.

¹⁰ Cette situation s'explique peut-être aussi par les coûts plus élevés des loyers et de la vie quotidienne dans les zones géographiques de ces établissements (Dauphant et al. 2023).

Les tâches secondaires telles que l'annotation du cahier de correspondance ou la rédaction de comptes-rendus aux parents sont également chronophages. Il en va de même du temps consacré au fonctionnement des équipements technologiques nécessaires en classe, notamment dans l'enseignement secondaire.

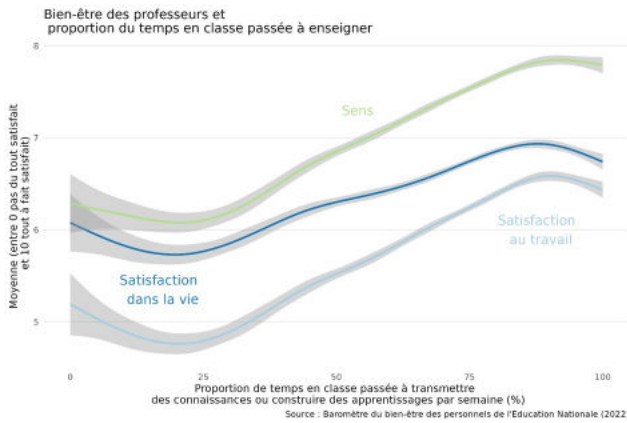


Figure 14

C'est ainsi que les enseignants ayant plus de 10 ans d'expérience estiment que les conditions de travail sont nettement moins satisfaisantes que lorsqu'ils ont commencé leur carrière, avec une note de satisfaction de seulement 2,75 sur 10 (0 signifie conditions de travail pires et 10 conditions de travail meilleures).

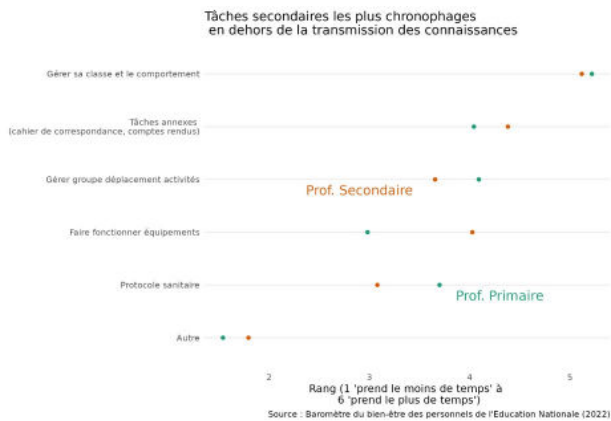


Figure 15

Notons que le protocole sanitaire n'est pas considéré comme l'une des tâches annexes les plus chronophages mentionnées par les professeurs en 2022. Les répondants du baromètre étaient encore soumis à divers protocoles, influençant notamment directement la charge de travail des professeurs.

8. En guise de conclusion ...

Au total, trois aspects principaux forgent le mécontentement des enseignants : le revenu, les perspectives de

carrière et la valorisation du métier d'enseignant dans la société. À cela s'ajoute le temps passé aux tâches autres que la transmission de connaissances. Ces facteurs contribuent au faible niveau de leur satisfaction au travail, nettement inférieure à celle de la population générale en France.

Malgré tout, selon l'enquête TALIS 2018, moins de 10% des professeurs regrettent d'avoir choisi ce métier, une proportion qui se situe dans la moyenne européenne (Farrugia et al. 2022). Mais l'attractivité du métier se réduit. Entre 2017 et 2021, plus d'un millier de postes d'enseignants mis aux concours externes n'ont pas été pourvus, en raison du manque de candidats, ce qui a entraîné une augmentation des recrutements contractuels (4500 en 2022) et une baisse significative du niveau des candidats et des lauréats. C'est pourquoi la Cour des comptes recommande de prendre des mesures pour inverser cette tendance et rendre le métier d'enseignant plus attractif et valorisé (Cour des comptes 2023).

9. Bibliographie

Beasley, Elizabeth, Esther Raineau, et Mathieu Perona. 2018. « Le Tournant de la quarantaine ». Observatoire du Bien-être du CEPREMAP, n°2018-01. <https://www.cepremap.fr/2018/02/note-de-lobservatoire-du-bien-etre-n2018-01-le-tournant-de-la-quarantaine/>

Blanchflower, David, et Alex Bryson. 2023. « The Gender Well-Being Gap ». *National Bureau of Economic Research*. WP n° 31212. <https://doi.org/10.3386/w31212>.

Charpentier, Axelle, Elise Dion, et Pascaline Feuillet. 2021. « Bien-être des enseignants : que nous apprennent les données de la DEPP ? » *Document de travail - Série Synthèse*, n° 2021.S01, DEPP. <https://www.education.gouv.fr/le-barometre-du-bien-etre-des-personnels-de-l-education-nationale-326266>

Cour des comptes. 2023. « Devenir enseignant : la formation initiale et le recrutement des enseignants des premier et second degrés ». *Rapport public thématique*.

Dauphant, Fannie, Franck Evain, Marine Guillerm, Catherine Simon, et Thierry Rocher. 2023. « L'indice de position sociale (IPS) : un outil statistique pour décrire les inégalités sociales entre établissements ». *Note d'information*, n° 23.16, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-23-16>.

Farrugia, Alexandra, Yann Fournier, Anne Gaudry-Lachet, et Robert Rakocevic. 2022. « L'Europe de l'éducation en chiffres 2022 », DEPP. <https://www.education.gouv.fr/EuropeEducation2022>

Fournier, Yann, et Robert Rakocevic. 2019. « La rémunération des enseignants en Europe : où en est la France ? » *Note d'information*, n° 19.42, DEPP. <https://www.education.gouv.fr/la-remuneration-des-enseignants-en-europe-ou-en-est-la-france-10001>

Houlfort, Nathalie, et Frédéric Sauvé. 2010. « Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement », *Montréal, Québec : École nationale d'administration publique*.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), et Direction générale des ressources humaines (DGRH). 2020. « Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ».

Perona, Mathieu. 2023. « Le Bien-être des Français – Mars 2023 » Observatoire du Bien-être du CEPREMAP, N°2023-07. <https://www.cepreamap.fr/2023/04/note-de-lobservatoire-du-bien-etre-n2023-07-le-bien-etre-des-francais-mars-2023/>

Radé, Emilie. 2022. « Premiers résultats du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale exerçant en établissement scolaire ». *Note d'information*, n° 22.31, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-31>

Radé, Emilie. 2023. « Satisfaction professionnelle des enseignants : un niveau plus élevé en début et en fin de carrière ». *Note d'information*, DEPP.

Sénat. 2022. « Rapport général fait au nom de la commission des finances sur le projet de loi de finances [...] - Les moyens des politiques publiques et dispositions spéciales ». n°163. <https://www.senat.fr/rap/l21-163-330/l21-163-3300.html>

10. Présentation des données

Les données présentées ici proviennent du *Baromètre du bien-être des personnels de l'Éducation Nationale*.

Ce Baromètre, mis en place par la DEPP, vise à suivre et comprendre l'évolution de la qualité de vie au travail des personnels. C'est aussi un outil de diagnostic des conditions d'exercice les plus propices à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Conçu en complément d'autres dispositifs statistiques existants, tels que l'enquête internationale TALIS et l'enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des personnels, le Baromètre permettra de disposer d'informations régulièrement actualisées à partir d'échantillons nationaux

représentatifs. L'année 2022 marque sa première édition. Il sera reconduit en 2023, puis tous les deux ans.

Le Baromètre a pour objectifs de :

- mieux connaître le niveau de bien-être des personnels de l'Éducation nationale ;
- suivre, de manière fiable et à intervalles réguliers, son évolution, grâce à la construction d'un indicateur synthétique ;
- analyser ses déterminants ;
- effectuer des comparaisons avec d'autres professions grâce à des questions « standards » tirées d'enquêtes en population générale

Le questionnaire a été construit par la DEPP avec l'appui de chercheurs spécialisés dans le champ du bien-être et des organisations (Yann Algan, Mathieu Perona et Claudia Senik), membres de l'Observatoire du bien-être du CEPREMAP ou du Conseil scientifique de l'Éducation nationale (Rodolphe Durand). Il a été élaboré à partir des instruments d'enquête proposés par l'équipe de recherche, enrichis par l'expertise de la DEPP et celle des organisations syndicales associées à un groupe de travail. Les thèmes abordés sont les suivants :

- la qualité de vie en général et au travail
- l'autonomie dans l'exercice des missions
- le sens donné au travail
- la qualité des relations sociales dans le cadre professionnel (confiance, soutien, etc.)
- les perspectives de progression (rémunération, carrière)
- les relations avec l'administration
- les entraves à l'exercice du métier
- les facteurs de stress (risques psycho-sociaux)

Le questionnaire a été conçu pour s'adapter aux différentes catégories de personnel exerçant en milieu scolaire.

L'échantillon du Baromètre 2022, composé d'environ 200 000 professionnels tirés au sort, est représentatif des personnels exerçant dans des écoles ou EPLE publics ou privés sous contrat avec l'Etat, au niveau national. Sont concernées par l'enquête les catégories de personnels suivantes :

- les enseignants du 1er et du 2nd degré
- les directeurs d'école
- les conseillers principaux d'éducation
- les chefs d'établissement, adjoints et directeurs adjoints de sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA)
- les assistants d'éducation

- les adjoints gestionnaires
- les secrétaires administratifs
- les professeurs des écoles spécialisés
- les médecins scolaires
- les infirmiers scolaires
- les assistants de service social
- les psychologues du 1er et du 2nd degré

Le taux de réponse final est de 28%, soit un effectif de 61 861 personnes ayant répondu.

11. Annexes

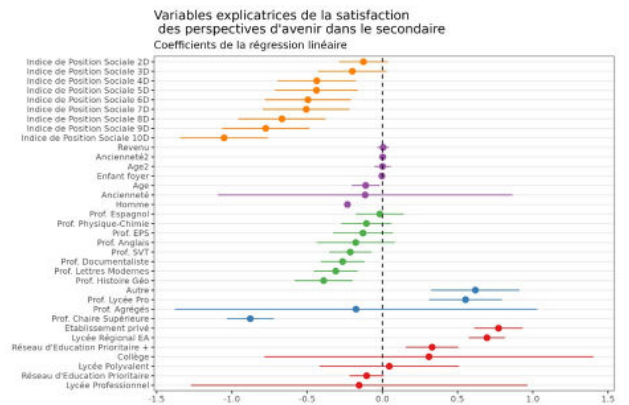
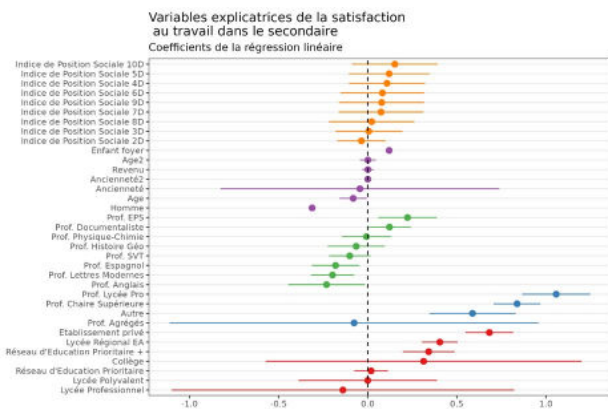
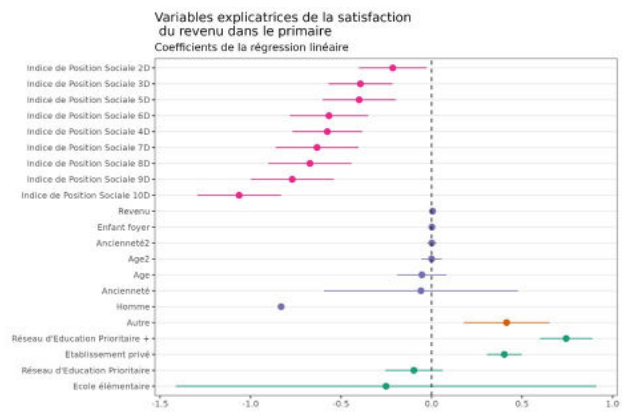
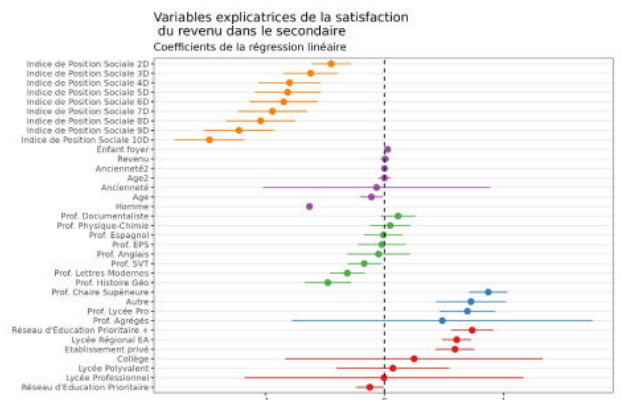
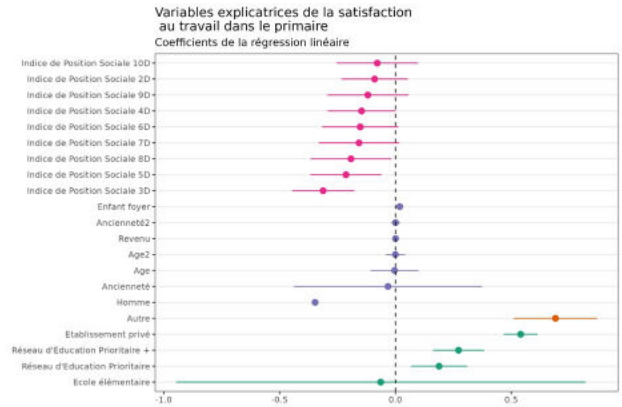
11.1. Champ d'étude

Les résultats statistiques de cette note d'analyse peuvent différer de ceux présentés dans la note d'information de la DEPP, publiée le même jour, en raison d'un champ d'étude différent. En effet, nous n'incluons pas les professeurs remplaçants ni les directeurs d'établissement dans nos calculs. Ces différences de champ ont un impact limité sur les résultats finaux.

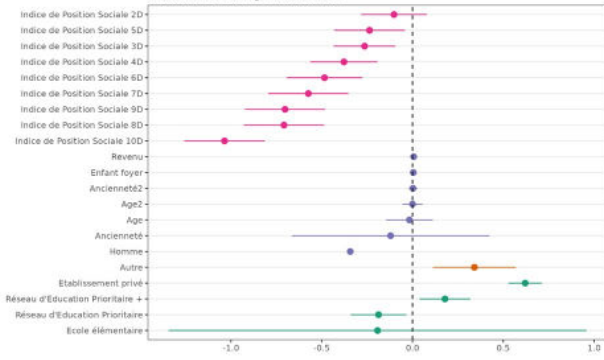
11.2. Étude économétrique

Tableau 2 : Variables de référence

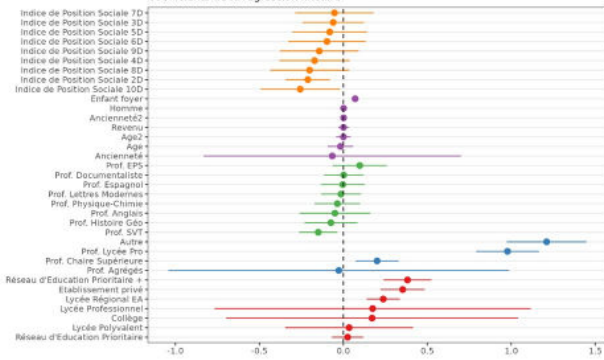
Indice de Position Sociale	IPS 1 ^{er} décile
Sexe	Femme
Matière	Mathématiques
Corps (primaire) Corps (secondaire)	Professeur des écoles Professeur certifié
Réseau	Établissement non-prioritaire
Secteur	Établissement public
Établissement (primaire) Établissement (secondaire)	École primaire Lycée général



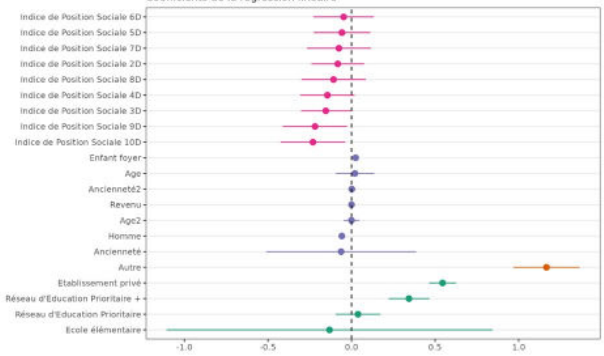
Variables explicatrices de la satisfaction des perspectives d'avenir dans le primaire
Coefficients de la régression linéaire



Variables explicatrices de la valorisation ressentie du métier d'enseignant dans le secondaire
Coefficients de la régression linéaire



Variables explicatrices de la valorisation ressentie du métier d'enseignant dans le secondaire
Coefficients de la régression linéaire



Le CEPREMAP est né en 1967 de la fusion de deux centres, le CEPREL et le CERMAP, pour éclairer la planification française grâce à la recherche économique.

Le CEPREMAP est, depuis le 1er janvier 2005, le Centre Pour la Recherche Economique et ses Applications. Il est placé sous la tutelle du Ministère de la Recherche. La mission prévue dans ses statuts est d'assurer une interface entre le monde académique et les administrations économiques. Il est à la fois une agence de valorisation de la recherche économique auprès des décideurs, et une agence de financement de projets dont les enjeux pour la décision publique sont reconnus comme prioritaires.

<http://www.cepremap.fr>

Observatoire du Bien-être

L'Observatoire du bien-être au CEPREMAP soutient la recherche sur le bien-être en France et dans le monde. Il réunit des chercheurs de différentes institutions appliquant des méthodes quantitatives rigoureuses et des techniques novatrices. Les chercheurs affiliés à l'Observatoire travaillent sur divers sujets, comme des questions de recherche fondamentales telles que la relation entre éducation, santé et bien-être, l'impact des relations avec les pairs sur le bien-être, la relation entre le bien-être et des variables cycliques tels que l'emploi et la croissance et enfin l'évolution du bien-être au cours de la vie. Un rôle important de l'Observatoire est de développer notre compréhension du bien-être en France : son évolution au fil du temps, sa relation avec le cycle économique, les écarts en termes de bien-être entre différents groupes de population ou régions, et enfin la relation entre politiques publiques et bien-être.

<http://www.cepremap.fr/observatoire-bien-etre>

<https://twitter.com/ObsBienEtre>

Directeur de publication

Mathieu Perona

Directrice scientifique

Claudia Senik

Comité scientifique

Yann Algan

Andrew Clark

Sarah Flèche

Observatoire du Bien-être du CEPREMAP

48 Boulevard Jourdan

75014 Paris – France

+33(0)1 80 52 13 61

Collection *Notes de l'Observatoire du Bien-être*, ISSN 2646-2834