

Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



Beisheim Stiftung



**PH**Bern  
Pädagogische Hochschule



# SOUTENIR L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANT·E·S

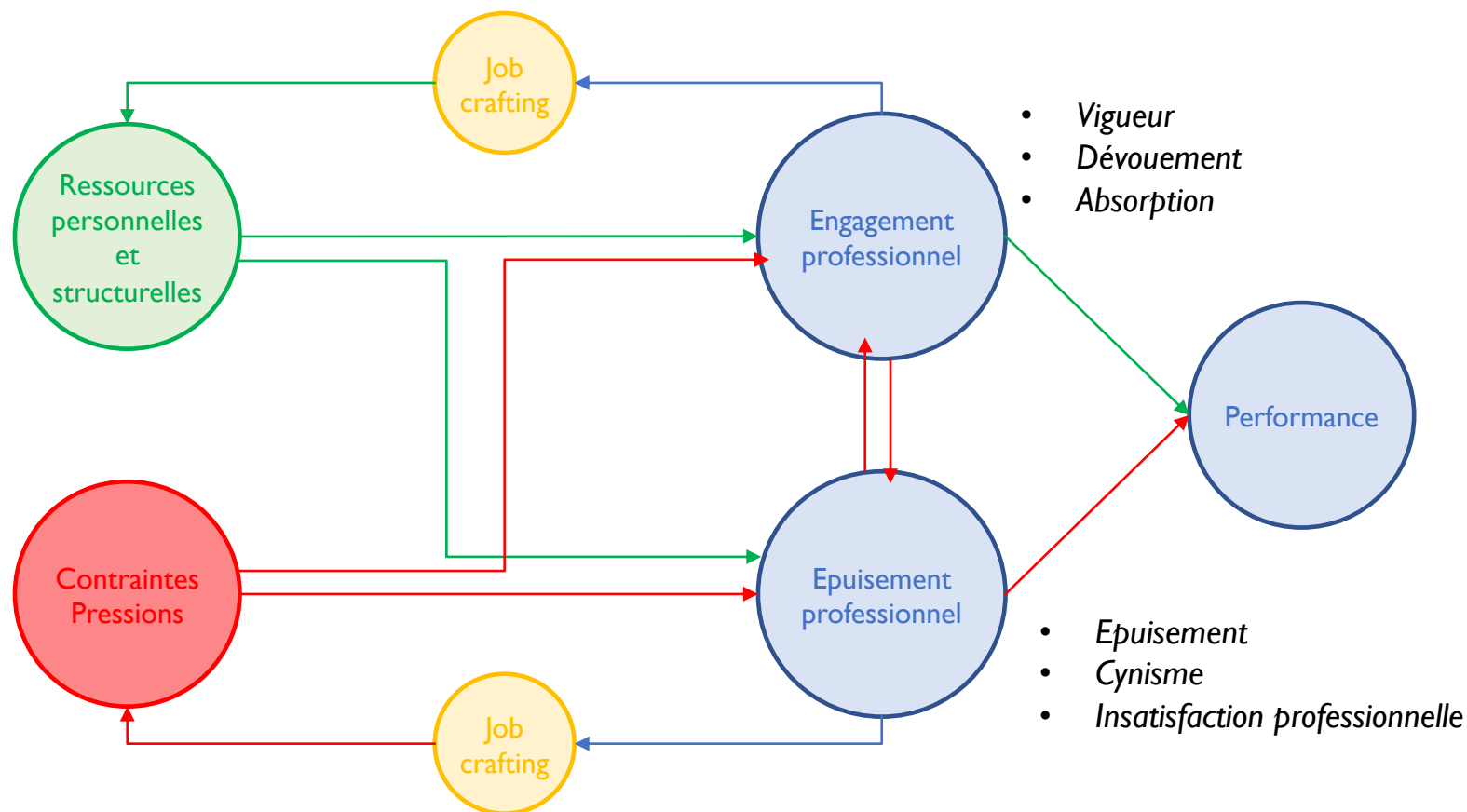
*QUELQUES PISTES POUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION*



# L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANT.E.S (JD-R MODEL)

- *Compétences professionnelles, expérience professionnelle*
- *Soutien social, collaborations*
- *Personnalité: résilience, optimisme*
- *Ressources logistiques*
- ...

- *Pression du dessus: exigences académiques et hiérarchiques*
- *Pressions du dedans: charge de travail, conditions de travail*
- *Pression du dessous: relation aux élèves, aux parents*
- ...



## Auto-détermination

Favoriser la participation aux décisions

Vision forte / objectifs communs

Partager les tâches avec les Ens.

Nous avons des valeurs qui donnent sens à notre engagement: quelles sont nos priorités communes pour nos élèves?

## Compétence

Reconnaitre les réussites et les efforts

Aider et soutenir

Améliorer les compétences des Ens.

Vous êtes les expert.e.s de l'enseignement: comment vous aider à atteindre votre but?



## Proximité sociale

Favoriser la flexibilité et l'écoute

Communication mutuelle avec les Ens.

Favoriser la justice et l'égalité

Nous disposons de ressources complémentaires: comment / avec qui interagir pour davantage d'efficacité et de plaisir?

**AUTHENTICITE**

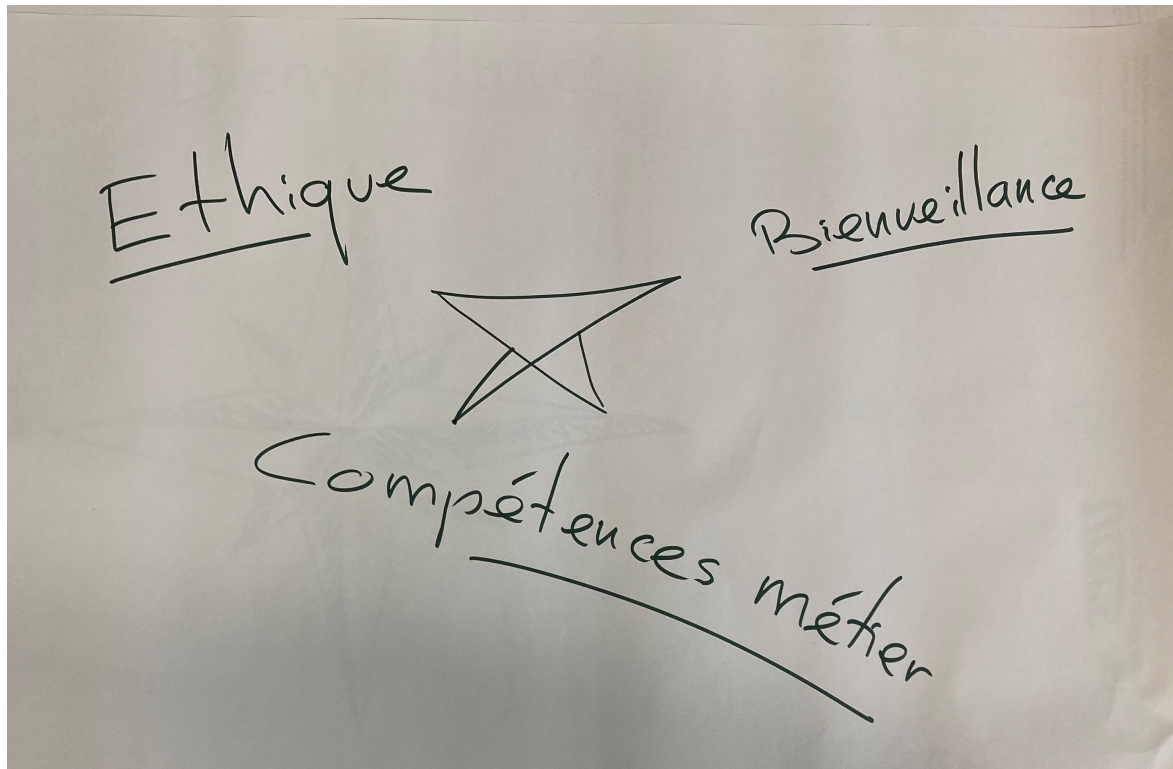
**RESPONSABILITE**



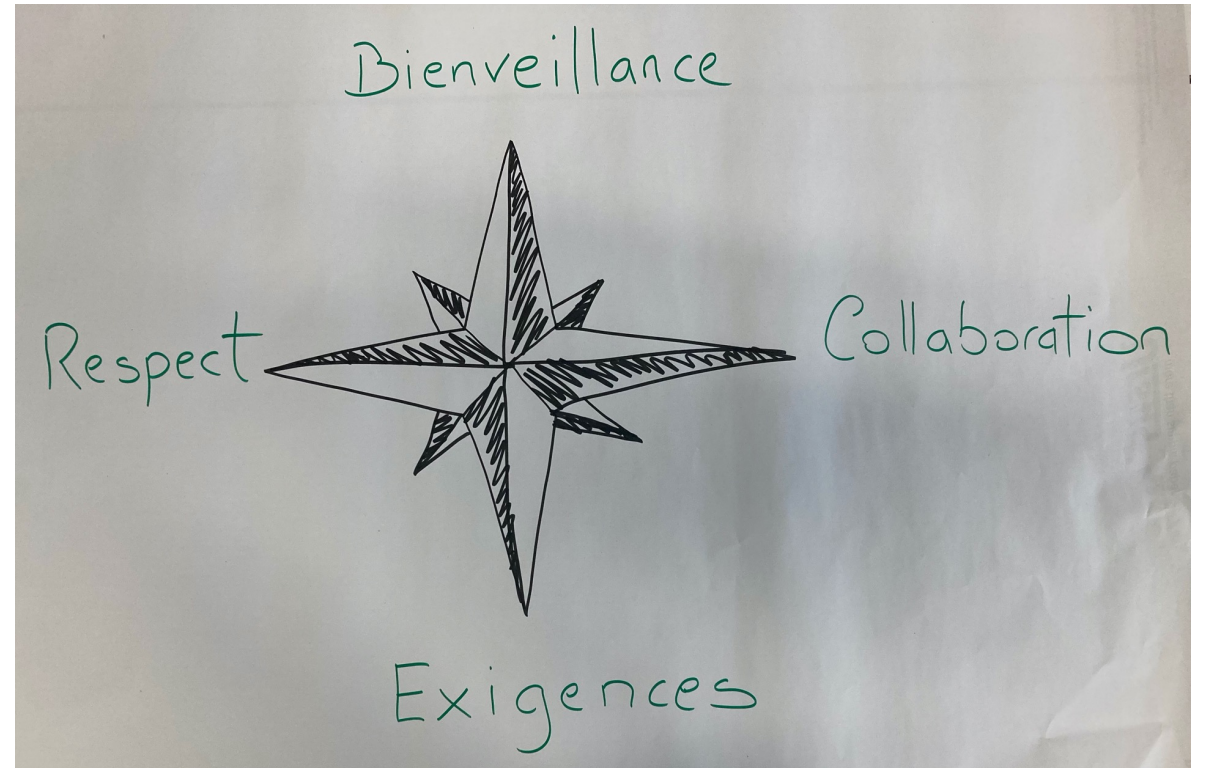
**SOLIDARITE**

**EXIGENCE**

# Quelles valeurs éducatives partagées pour guider notre action?

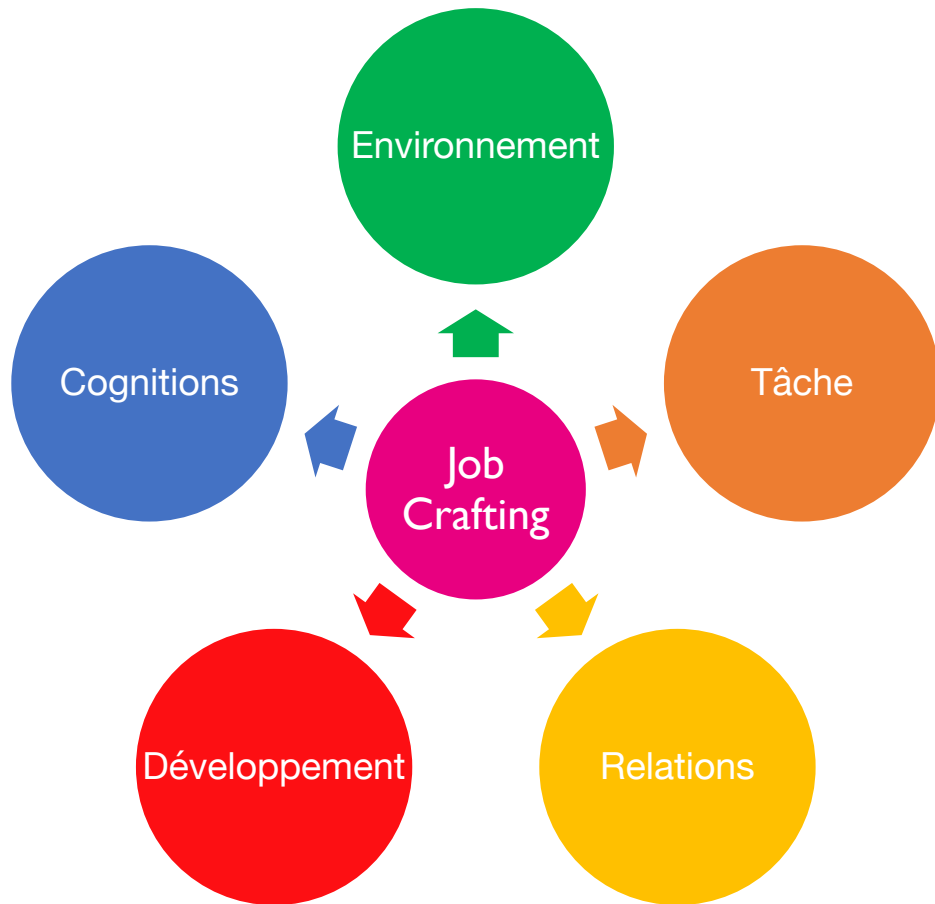


Groupe A



Groupe B

# FAÇONNER LE TRAVAIL POUR LE RENDRE PLUS ENGAGEANT

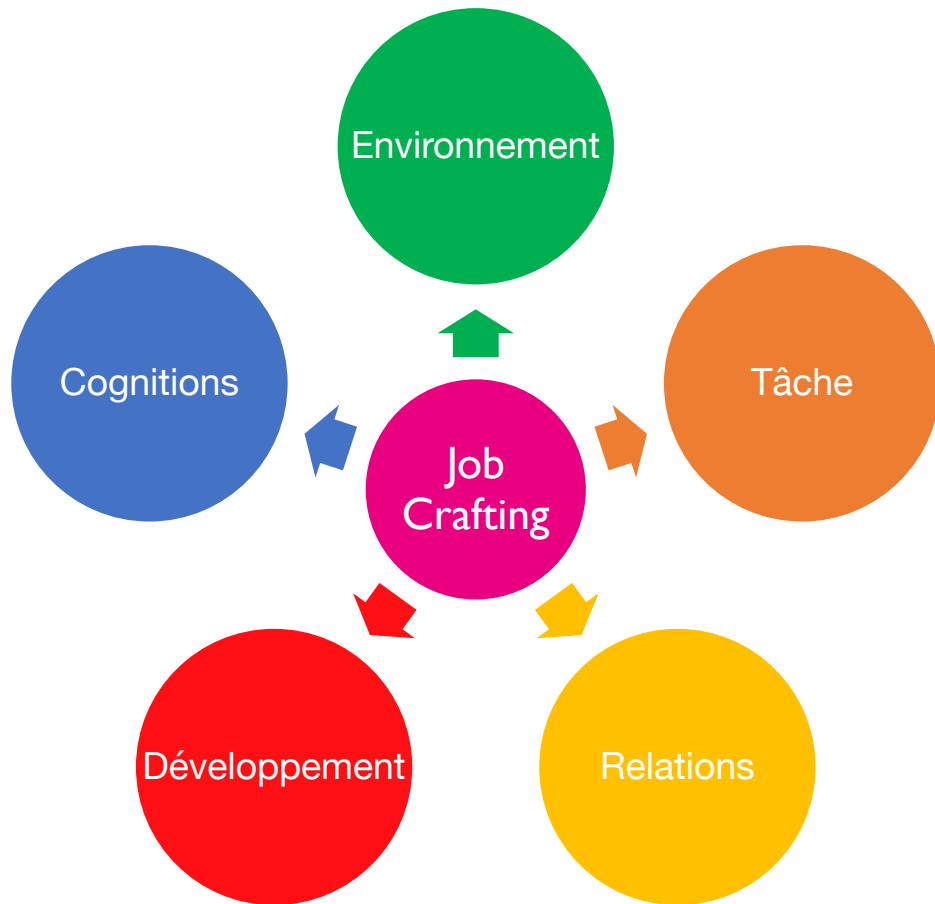


Les employé.e.s apportent des changements à leur travail de leur propre initiative, avec ou sans l'intervention de leurs supérieurs.

Ainsi, (...) ils/elles modifient leur activité professionnelle pour la réadapter à leurs besoins, à leurs attentes et à leurs préférences.

Le *job crafting* est l'ensemble des changements qu'un travailleur peut apporter pour équilibrer les exigences et les ressources du travail avec ses compétences et ses besoins personnels.

# FAÇONNER LE TRAVAIL POUR LE RENDRE PLUS ENGAGEANT

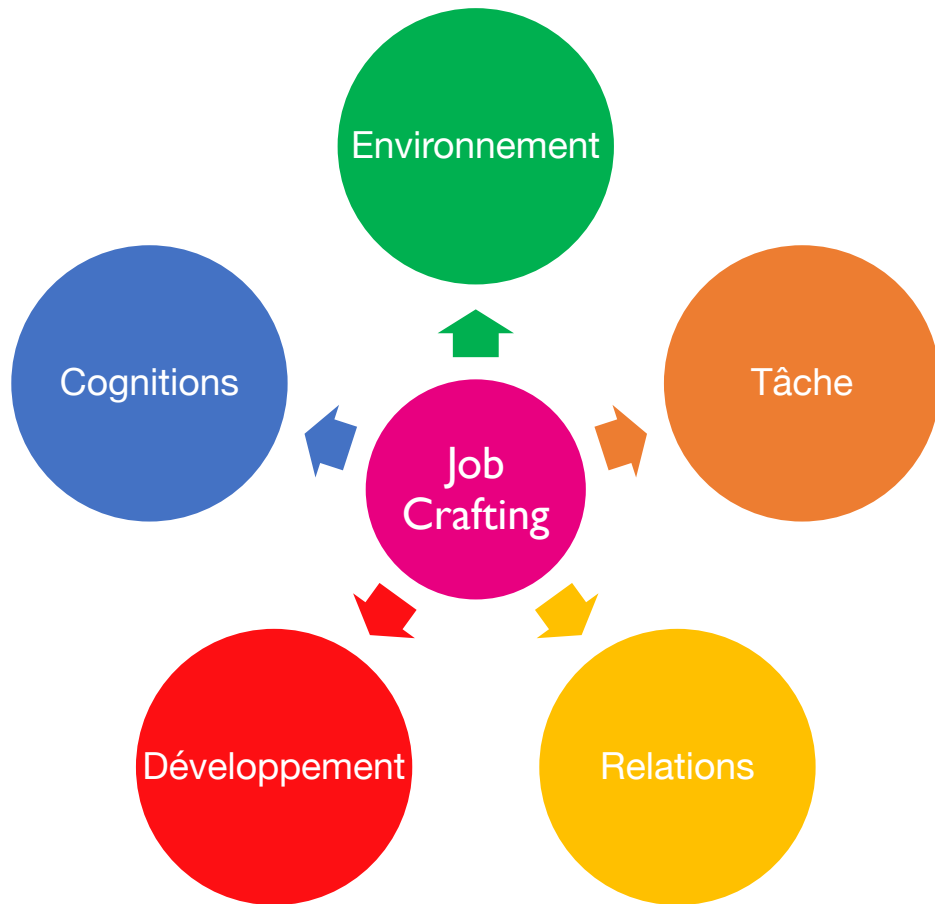


## Présentez brièvement un.e enseignant.e de votre établissement

- Branche enseignée, tranche d'âge, ancienneté dans l'établissement
- Ce qui lui plaît dans l'interaction avec...
  - ... sa tâche d'**enseignement**
  - ... ses **élèves**
  - ... ses **collègues** et plus largement l'établissement



# FAÇONNER LE TRAVAIL POUR LE RENDRE PLUS ENGAGEANT



Les preuves scientifiques indiquent un **lien positif** entre le **job crafting** et **l'engagement au travail**

Les stratégies de job crafting **améliorent l'adéquation personne-poste**, favorisant le contrôle sur le travail et par extension le bien-être des individus

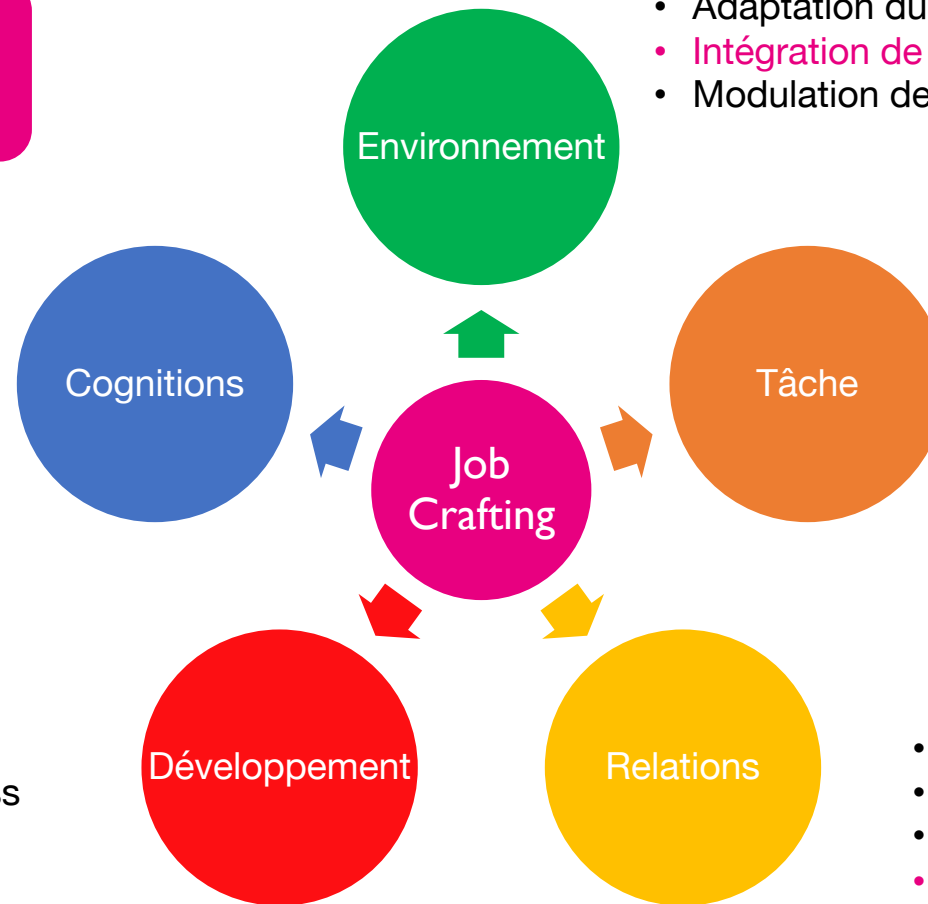
Le job crafting n'est pas seulement lié à l'engagement au travail, mais aussi à une **augmentation potentielle de l'accomplissement du travail et de la performance.**

# FAÇONNER LE TRAVAIL POUR LE RENDRE PLUS ENGAGEANT

Piste d'action:  
l'entretien annuel de fixation  
d'objectifs

- Perception de son rôle
- Modulation du niveau d'attentes
- Orientation de l'attention
- Perception du degré de satisfaction

- Adaptation du lieu de travail
- Intégration de nouvelles ressources
- Modulation de la façon de travailler

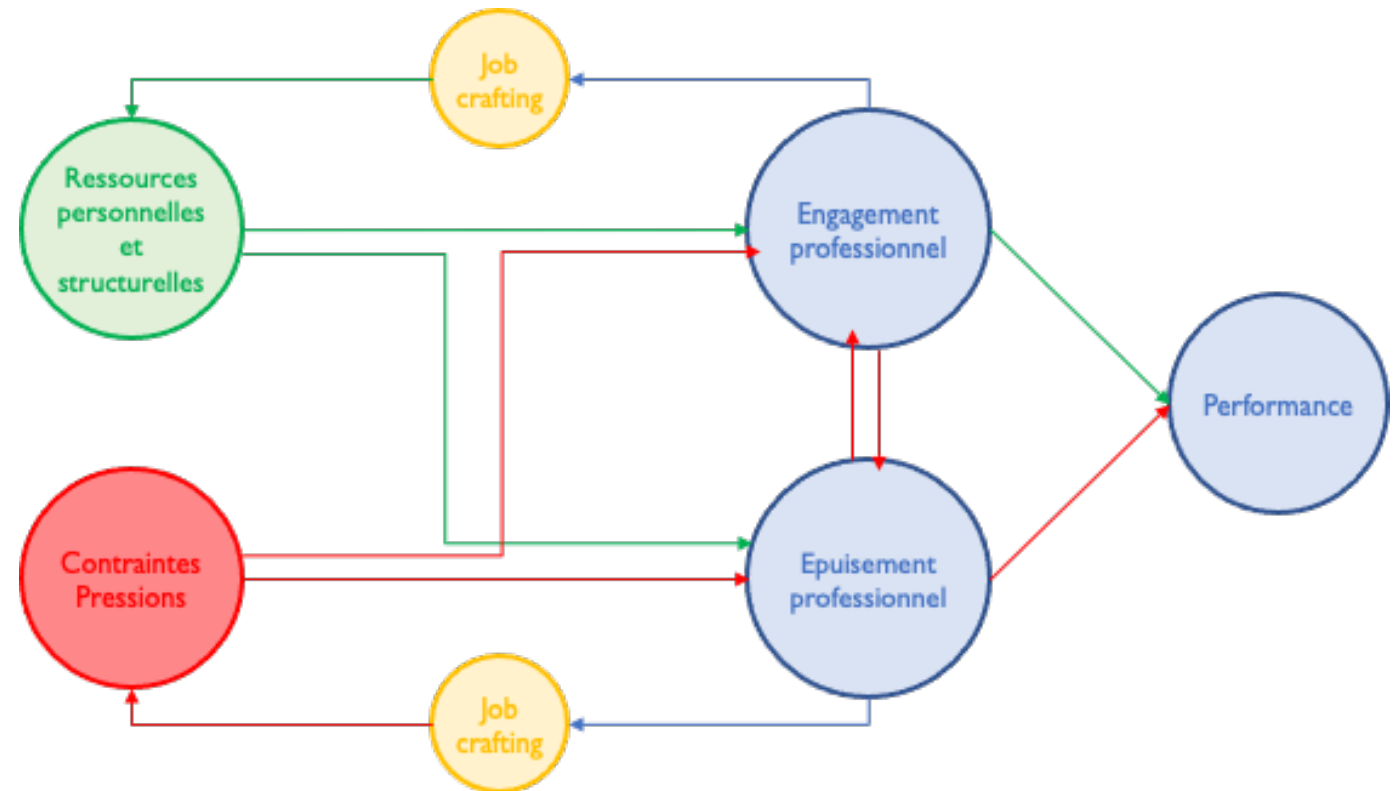


- Plus ou moins de tâches,
- Plus ou moins de portée,
- Manière dont elles sont exécutées,
- Plus ou moins de temps et d'efforts

- Développement de nouveaux outils
- Développement de nouveaux process
- Autoformation
- Recours à la supervision

- Choix des personnes avec qui interagir
- Choix des objets d'interaction
- Choix du moment des interactions
- Choix des modalités d'interaction

# POUR RÉSUMER, L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL...



une expérience cognitive-affective durable et positive, liée à l'équilibration des contraintes et ressources du travail

## POUR RÉSUMER, L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL...



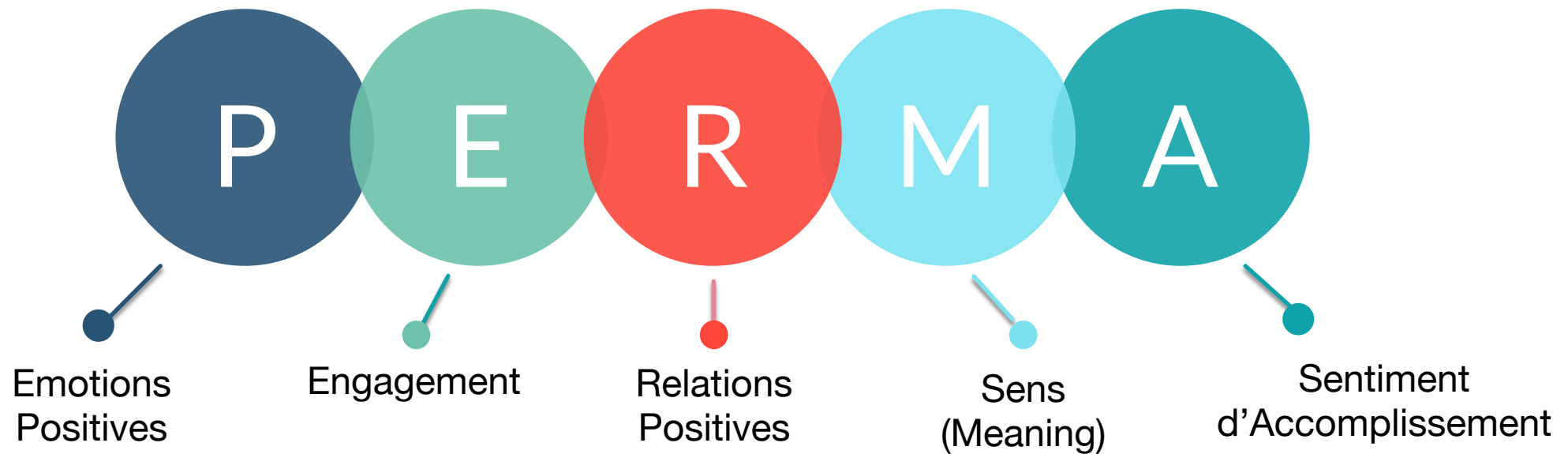
Repose sur la satisfaction des besoins psychologiques et aspirations professionnelles. Différents paramètres peuvent ici être ajustés

## POUR RÉSUMER, L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL...



Les équipes de direction ont un rôle important à jouer dans cet ajustement qu'elles légitiment, encouragent et structurent

# L'ENGAGEMENT ET LE BIEN-ÊTRE AU CŒUR DU PROJET D'ETABLISSEMENT ?



INSTITUTE OF  
**POSITIVE  
EDUCATION**  
GEEELONG GRAMMAR SCHOOL

L'engagement et l'épanouissement professionnel des équipes de direction?

MERCI DEVOS ECHANGES ET DEVOTRE... ENGAGEMENT ;)



# RÉFÉRENCES

- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44.
- Bakker, A.B.; Demerouti, E. The job demands-resources model: State of the art. *J. Manag. Psychol.* 2007, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Cansoy, R., & Parlar, H. (2018). Examining the relationship between school principals' instructional leadership behaviors, teacher self-efficacy, and collective teacher efficacy. *International Journal of Educational Management*, 32(4), 550-567.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Self-determination research: Reflections and future directions.
- Kristof-Brown, A.L.; Zimmerman, R.D.; Johnson, E.C. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Pers. Psychol.* 2005, 58, 281–342.
- Leana, C.; Appelbaum, E.; Shevchuk, I. Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Acad. Manag. J.* 2009, 52, 1169–1192.
- Norrish, J. M. (2015). *Positive education: The Geelong grammar school journey*. Oxford Positive Psychology Series.
- Petrou, P.; Demerouti, E.; Peeters, M.C.; Schaufeli, W.B.; Hetland, J. Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *J. Organ. Behav.* 2012, 33, 1120–1141.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness studies*, 7(1), 1-22.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, stress, and coping*, 20(2), 177-196.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The journal of positive psychology*, 13(4), 333-335.
- Tims, M.; Bakker, A.B.; Derks, D. Development and validation of the job crafting scale. *J. Vocat. Behav.* 2012, 80, 173–186.
- Tims, M.; Bakker, A.B.; Derks, D. The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *J. Occup. Health Psychol.* 2013, 18, 230–240.
- Tims, M.; Bakker, A.B.; Derks, D. Job crafting and job performance: A longitudinal study. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 2015, 24, 914–928.