

**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS
DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉ**

État des lieux. Analyse. Propositions.

Dr J.Mario HORENSTEIN

SOMMAIRE

PRÉFACE de Jean Michel Laxalt - Président de la Mgen	3
INTRODUCTION	4
I - LA CULTURE/CLIMAT SCOLAIRE.....	7
1) Climat organisationnel	10
1- Sentiment d'appartenance	10
2 - Formation	11
3 - Management de l'établissement	12
4 - Sentiment de sécurité	12
2) Climat émotionnel.....	16
3) Engagement	19
4) Satisfaction.....	21
II - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	25
Statut de l'établissement	25
Données physiques concernant l'établissement	27
Données concernant les personnels de l'établissement	28
Données concernant les élèves	29
Vie scolaire	30
III - LA SANTÉ	32
L'indice de perception globale de la santé	32
Le présentéisme	35
Le turnover.....	38
Les arrêts de maladie.....	39
IV- LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	42
Typologie des risques liés à l'interaction entre des individus au travail.....	42
Typologie des risques liés à l'interaction de l'individu avec son travail.....	45
1- Facteurs de stress extérieurs	45
2- Facteurs de stress intérieurs	48
3- Facteurs de stress liés à la tâche.....	50
Typologies des violences et du stress en milieu scolaire	50
1) Le stress chronique ou stress professionnel	50
2- Le stress aigu	52
3- Le stress aigu à répétition.....	52
4- Le traumatisme vicariant	54
5- Le traumatisme caché.....	55
Les accidents de travail : les lésions psychiques en milieu professionnel.....	56
V - LES PROPOSITIONS	61
Management préventif.....	63
Evaluer les risques psychosociaux : comment ?	63
Evaluation du risque psychosocial par des questionnaires d'autoévaluation	64
Les expériences internationales	64
Le questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants »	66
Les check-lists	70
Les groupes de « résolution des problèmes »	73
Le document unique	74
Le plan scolaire de prévention	74
Les programmes d'aide aux personnels	75
L'entraînement à la protection personnelle.....	76
Management thérapeutique	76
Conclusion	77
Remerciements	81
Le questionnaire de l'enquête.....	82
Bibliographie.....	87

Préface

La MGEN, du fait de sa vocation de mutuelle professionnelle, a soutenu cette étude avec le concours de la Fédération Autonome de Solidarité (F.A.S.) et de la CASDEN. Ce travail s'inscrit dans les préoccupations actuelles tant en Europe qu'en France concernant les risques psychosociaux au travail. L'accord cadre européen sur le stress lié au travail, signé par les partenaires sociaux le 8 octobre 2004 et le « Plan santé au travail 2005-2009 » en France, sont très explicites à ce sujet. La prise de conscience du coût humain et économique des conditions de travail et du « climat » dans les lieux de travail est réelle.

Comprendre les causes possibles et connaître la façon de les traiter sont devenus des exigences au même titre que la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques.

Susciter une plus grande sensibilisation des cadres de l'éducation nationale est l'objectif majeur de cette étude. Le parti pris d'une spécificité, limitant l'objet d'étude au personnel enseignant, a permis de développer des outils d'évaluation de la qualité de vie au travail propres à cette population, qui viennent compléter des outils généralistes d'autres recherches. La pluridisciplinarité entre monde enseignant et monde médical dans la conduite du projet est manifeste dans les choix des composantes et les définitions des concepts de climat scolaire, conditions de travail, santé et sécurité au travail.

Les résultats de l'impact des conditions de travail et du climat scolaire sur la santé et la sécurité de la population étudiée dans la présente enquête, laissent peu de doute quant aux risques encourus par les enseignants dans certains établissements scolaires. Cet état de fait nous préoccupe et nous oblige à renouveler nos efforts en tant que « prestataire de services médico-sociaux » de nos collègues ; d'autant plus que ces résultats viennent confirmer ceux de l'enquête conduite par Georges Fotinos auprès du personnel de direction, préoccupé tout autant par la détérioration de la santé du personnel enseignant.

En complément de notre engagement constant dans le service à la personne, ces études nous conduisent vers une « prévention à la source » auprès des établissements scolaires. Il y va de l'intérêt de notre communauté professionnelle pour laquelle nous nous investissons particulièrement. Si la fonction publique est le parent pauvre de la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, les établissements scolaires semblent plus désavantagés encore à l'intérieur même de la fonction publique. Comment expliquer le décalage très fort entre la perception des enseignants quant aux imputations au service des maladies qui les accablent et le très faible taux de reconnaissance des accidents de travail/maladies professionnelles par les comités de réforme, comparé à la fonction publique hospitalière et à la fonction publique territoriale.

L'accord cadre de juin 2003 entre le Ministère de l'Éducation nationale et la MGEN a considéré comme nécessité première d'améliorer la prise en compte du caractère spécifique de l'activité professionnelle des personnels de l'éducation nationale et de ses aléas tout au long du déroulement de leur carrière. Le décret du 24 juin 2003 et la circulaire du Ministère du Travail du 20 juin 2005 relatifs à l'habilitation des intervenants dans la prévention des risques professionnels, donnent des pistes de réflexion quant à l'évolution de nos actions en matière de santé, notamment mentale.

Cette recherche s'inscrit dans ce cadre. Elle se révèle singulière par bien de ses aspects, notamment par la prise en compte des caractéristiques spécifiques et fines des établissements scolaires (architecture, organisation interne, caractéristiques des personnes, des élèves et de la vie scolaire...) et par ses sources directement puisées dans l'expérience et le quotidien professionnels de Mario Horenstein, médecin psychiatre d'un établissement de la MGEN. Il nous propose un constat sur le vif, sans concession, enrichi de comparaisons internationales et enfin de propositions d'actions qui méritent réflexion et examen.

Aider au fonctionnement harmonieux de l'école, c'est pour nous plus particulièrement aider à ce que chaque enseignant vive pleinement sa vocation, son plaisir d'éduquer et de réussir dans ce métier. Cette recherche nous indique des voix prometteuses à prendre en compte pour y parvenir tous ensemble.

Jean-Michel Laxalt
Président de la MGEN

***QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS
DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉ***

Du concept à la réalité quotidienne

INTRODUCTION

Au nom de l'égalité des garanties de sécurité pour tous les travailleurs du pays, comment ce qui est prévu dans le code du travail peut s'appliquer aux écoles, lycées et collèges ? L'Article L230-2 du code du travail stipule : « Le chef d'établissement¹ prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. » Dans cet objectif, il doit évaluer les risques spécifiques pour son établissement et « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants. »

Pour permettre « l'identification des dangers et l'évaluation des risques, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, la formation et l'information des agents et des actions de prévention des risques professionnels », le Ministère de l'éducation Nationale met à la disposition des responsables de la prévention un certain nombre de documents centrés sur la prévention des risques physiques liés à l'environnement².

Toutefois pour répondre plus précisément à l'ensemble des objectifs de l'article précité et au regard de notre expérience de professionnels de la psychiatrie il nous paraît aujourd'hui opportun de construire des nouveaux outils qui sont d'une part fondés sur la perception par le personnel du climat émotionnel et relationnel des établissements scolaires et d'autre part sur les caractéristiques objectives et quantitatives de ces établissements. L'objet de cette étude et sa singularité résident notamment dans le croisement de ces deux grandes catégories de variables avec des indices de santé comme les arrêts de maladie, les accidents de travail, la dégradation de la santé ou de l'efficacité au travail pour des raisons de santé³.

La présente étude est le résultat d'une rencontre avec Monsieur Georges Fotinos plus particulièrement intéressé à l'étude des effets déclencheurs endogènes dans la constitution du climat scolaire. Il a conduit, en parallèle avec notre recherche, une enquête auprès du personnel de direction montrant l'importance de la qualité du fonctionnement de l'établissement scolaire comme un des éléments fondamentaux dans la construction de son climat (Fotinos G. 2006). La convergence d'objectifs et la complémentarité de ces deux approches devraient aboutir à une publication commune. S'agissant de l'impact psychologique des violences et des répercussions sur la santé du personnel, nous avons conduit des recherches depuis 1996 qui montrent le rôle très important des facteurs liés aux conditions de travail et au climat scolaire. Dans les cas des agressions physiques il y avait trois fois plus de probabilité d'avoir des blessures graves à la suite d'une agression dans une zone défavorisée que dans une zone favorisée. Néanmoins, quand nous avons évalué l'impact psychologique des agressions physiques, nous avons constaté que la gravité est plus grande chez les enseignants recrutant leurs élèves dans un milieu plutôt favorisé. S'agit-il d'un effet lié à la sauvegarde de la réputation de l'établissement appartenant à la "classe moyenne" ou à un travail d'équipe moins développé que dans les établissements sensibles ? Le personnel de direction ayant eu à gérer toute sorte de crises au sein de leur établissement avait plus de probabilité de perdre l'estime de soi en cas de manque de soutien par sa hiérarchie. La population de chefs d'établissement qui a le plus d'impact psychologique est celle qui a été victime directe des violences sans avoir eu le soutien de son personnel.

1 Le code de travail ne fait pas référence ici au personnel de l'éducation nationale.

2 Voir site WEB du Ministère : <http://www.education.gouv.fr>

3 Variables indépendantes : climat scolaire et conditions de travail.

Variables dépendantes : arrêts de travail, présentéisme, perception globale de la santé et consultations pour accidents de travail.

Selon nos recherches précédentes, l'évolution vers la maladie ne dépend pas uniquement du fait violent mais du contexte de sa survenue et des suites immédiates largement déterminées par le climat scolaire. Son rôle déterminant nous a conduit dans la présente étude à proposer des outils pour l'évaluer, dans un but de prévention des risques psychiques au sein de l'établissement.

Le questionnaire de qualité de vie au travail avec 78 items a été rempli par 2568⁴ enseignants des premier et second degrés entre octobre et décembre 2004.

Les variables socio-démographiques des répondants

Variab les	N	%
Age		
Moins de 25 ans	74	2,89
25-30 ans	408	15,96
30-35 ans	388	15,17
35-40 ans	295	11,54
40-45 ans	345	13,49
45-50 ans	422	16,50
50-55 ans	413	16,15
55-60 ans	201	7,86
Plus de 60 ans	11	0,43
Sexe		
Hommes	793	31,06
Femmes	1760	68,94
Situation Familiale		
Marié / concubinage	1887	73,88
Veuf	25	0,98
Séparé / Divorcé	246	9,63
Célibataire	396	15,51

Si nous avons pris l'option d'utiliser ici le concept de « qualité de vie » en dépit du flou conceptuel assez frappant dans la littérature sur le sujet c'est pour mettre en avant quelques traits qui lui sont communément rattachés : la prise en compte d'une personne dans sa globalité, le bien-être, la satisfaction, la multidisciplinarité du concept. En effet, l'objectif de notre étude est d'intégrer, dans le diagnostic et dans les interventions, un ensemble de questions habituellement fragmentées. Le terme « qualité de vie », fait référence aux aspects de l'expérience personnelle qui peuvent être reliés à la santé. Nous avons restreint nos propos au « travail » sans inclure des conditions sociales, économiques et familiales qui influencent certainement cette qualité.

Nous opérationnalisons le concept de qualité de vie au travail tenant compte de quatre facteurs qui le composent : 1) la culture/climat scolaire, 2) les conditions de travail, 3) la santé, 4) la sécurité au travail.

⁴ La différence entre ce chiffre et les totaux des tableaux correspond à des items sans réponse.

I - LA CULTURE/CLIMAT SCOLAIRE

I - La culture/climat scolaire

La culture d'établissement fait référence à des valeurs et des croyances partagées qui influencent le comportement du personnel, permettent de le différencier d'un autre établissement et sont plus stables dans le temps.

Le comportement collectif du personnel dans le temps devient un style. Ainsi, en fonction de la forme que prennent les relations entre les membres du personnel au sein d'un établissement on distingue 5 « cultures » caractéristiques (Hargreaves A. 2004) :

1- L'individualisme : la plupart des enseignants travaillent seuls, isolés dans leur classe. Il y a peu de collaboration. Le partage est limité à la salle des professeurs et à des considérations qui ne mettent pas en cause l'autonomie de jugement de l'enseignant isolé dans sa classe. Les opportunités pour un dialogue professionnel sont très réduites. Il y a une protection contre des interférences extérieures.

2- La balkanisation : des petits sous-groupes d'enseignants sont formés et parfois, ils sont en compétition au détriment de l'ensemble de l'établissement. Le regroupement peut se faire en fonction des générations dans le primaire et des disciplines dans le secondaire. La communication est faible et il y a un manque de cohérence dans les attitudes du personnel vis-à-vis des élèves.

3- La coopération : les enseignants choisissent librement de s'aider et de se soutenir mutuellement dans un environnement de confiance et d'ouverture. Vie personnelle et professionnelle s'entremêlent. Il y a un partage des ressources et des idées, des encouragements explicites, une reconnaissance et une gratitude mutuelle. Il y a un large accord sur les valeurs éducatives et de la tolérance pour les désaccords. Le rôle du leadership est fondamental et peut prendre une forme paternaliste.

4- La collégialité contrainte : le management impose la coopération au travers de procédures pour faciliter le partage, la planification, la consultation et la prise de décision. Des limites sont fixées à la coopération en fonction des résultats prévus. Il y a un risque de démobilitation du personnel.

5- La mosaïque mouvante : les enseignants sont flexibles et adaptables, assument différents rôles, travaillent en coopération. Il y a une motivation pour un perfectionnement dans le temps. Il peut y avoir de l'incertitude et de la vulnérabilité.

Le climat scolaire, techniquement parlant est plus restrictif que celui de « culture ». Ce qui est évalué est la perception qu'a le personnel de son environnement de travail. Le climat reflète la façon où les choses sont faites dans une institution tandis que la culture répond au pourquoi les choses sont faites d'une façon particulière dans telle institution. Pour certains, le climat est « la surface ou la face » de la culture. Le climat peut être mesuré et changé tandis que pour la culture cela est beaucoup plus difficile (P. Cotton 2004). Encore pour d'autres, le climat scolaire fait davantage référence à l'effet que l'école a sur les élèves, alors que la culture scolaire fait référence à la façon dont les enseignants et les autres membres du personnel travaillent ensemble.

Souvent, les deux termes sont interchangeables dans la littérature.

Le climat fait référence à la perception du personnel sur la façon où l'établissement est géré, le processus de prise de décision, les relations entre collègues, la reconnaissance, les rôles, les objectifs. Si bien les chercheurs sont d'accord sur l'importance du climat scolaire comme médiateur entre les conditions objectives de travail et le comportement du personnel, il n'y a pas de consensus quant aux composants fondamentaux du climat.

Dans la méthodologie d'évaluation nous avons utilisé un outil composite basé sur 4 lignes de recherche, spécifiques au milieu enseignant, conduites sur le plan international. Pour la cohérence de l'ensemble tous les items sont présentés sous la forme d'enquêtes d'opinion où le répondant

doit indiquer le degré d'accord ou de désaccord avec une affirmation comme par exemple : « je ne me sens pas en sécurité dans mon établissement⁵ » .

A travers la presse syndicale (SNUIPP, SNES, SE-UNSA, SGEN/CFDT) et mutualiste MGEN (Valeurs Mutualistes) les enseignants volontaires ont été invités à se connecter directement au site de la MGEN : www.mgen.fr pour remplir le questionnaire. Les procédures de réponses et d'exploitation ont été entièrement informatisées par l'équipe EFFIGIE / MGEN. Pour ce faire, le questionnaire a été intégralement conçu en format HTML. La règle de l'anonymat a été respectée.

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

Pour l'analyse statistique nous avons :

- procédé à la transformation en Notes T⁶ pour les 8 catégories suivantes et fait les moyennes : 1) climat organisationnel 2) sentiment d'appartenance 3) adéquation de la formation 4) management de l'établissement 5) sentiment de sécurité 6) climat émotionnel 7) engagement 8) satisfaction.
- classé les sujets dans trois groupes en fonction des résultats : le 25% des réponses les plus négatives, le 50% des réponses moyennes et le 25% des réponses les plus positives. Le traitement statistique comparatif a porté sur le 25% de réponses les plus négatives (« bas ») et le 25% de réponses les plus positives (« haut »).
- construit les matrices des corrélations avec toutes les notes T (coefficient Alpha de Cronbach). Les indices d'homogénéité des 8 échelles de climat scolaire sont satisfaisants : la valeur est de 0,90 montrant la cohérence interne de l'instrument.
- calculé les fréquences croisées de toutes les variables T regroupées en 8 catégories avec les variables conditions de travail, santé, sécurité.
- procédé à l'analyse de la variance pour évaluer l'influence d'une variable sur une autre et aux calculs des « odds ratio ». Il s'agit d'évaluer combien un risque est plus fort que l'autre ou combien un risque est plus fort chez les uns que chez les autres.

5 Les échelles de type Likert utilisées dans l'évaluation du climat, reflètent l'attitude face au travail plutôt que l'expérience directe d'événements. Les réponses directes ont été sollicitées concernant les variables dépendantes liées à la santé.

6 Nous avons rapporté chaque échelle au nombre de questions auxquelles le sujet a effectivement répondu. Ceci permet de tenir compte des réponses à un questionnaire incomplet. Un autre avantage de cette méthode est qu'elle permet de garder les mêmes limites minimum et maximum des questions pour les scores de chaque échelle et donc une meilleure interprétation des valeurs des moyennes de chaque groupe de sujets.

1) Climat organisationnel

Nous avons utilisé le questionnaire d'autoévaluation mis au point par un groupe d'experts du Département de la Santé aux USA : « Substance abuse and mental health service administration, Center for Mental Health Service » en collaboration avec un syndicat d'enseignants : « NEA health information network ». Il s'agit de la perception des enseignants concernant 4 domaines fondamentaux pour limiter ou aggraver les expériences négatives concernant la violence qu'ils peuvent rencontrer au travail.

1- Sentiment d'appartenance

Il s'agit de la dimension relationnelle, des sentiments liés à la relation personnelle et professionnelle avec les collègues. Dans les cas d'effritement des conditions relationnelles entre les adultes de l'établissement, il y a probabilité d'un sentiment d'isolement et/ou d'impuissance. La reconnaissance et la participation à la prise de décisions sont incluses dans le sentiment d'appartenance.

Enquête MGEN (Département de Recherches et d'Etudes en Santé Publique, DRESP 2001)

1 sur 2 pense qu'il trouvera un collègue pour l'aider

11% d'enseignants n'ont personne à qui se confier

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

17% d'enseignants du premier degré n'ont pas un collègue à qui ils puissent se confier en toute confiance.

23% d'enseignants du second degré n'ont pas un collègue à qui se confier en toute confiance.

30% d'enseignants du second degré pensent que leur travail est reconnu dans l'établissement. Ils sont 15% de PEGC et aucun des maîtres auxiliaires de notre étude à penser la même chose.

2 - Formation

Fait référence au développement personnel (l'autonomie est un modulateur du stress). Les stresseurs⁷ relèvent d'un manque de formation ou des compétences spécifiques face à des classes difficiles.

« Ce qui est nécessaire pour les enseignants ce n'est pas seulement une formation pour faire leur métier mais aussi pour y rester sans préjudices pour sa personne » (Travers Ch. 1996).

Il convient de s'interroger sur la pertinence d'une simple transmission d'informations quand il s'agit de faire face à une crise et à l'intérêt d'explorer d'autres voies de formation et d'entraînement qui puissent induire des réponses émotionnelles :

- Les exercices de simulation

1) Les exercices de crise. Ils permettent, au delà des considérations techniques, de s'entraîner aux facteurs humains dans la gestion de crises telles que : la délégation des tâches, l'assignement des responsabilités, la coordination de l'équipe, l'évaluation des priorités, l'utilisation des informations, le suivi, la communication, le leadership, etc.

2) Les outils de simulation. Il s'agit des outils interactifs de formation pour le personnel des établissements scolaires au moyen d'un CD-Rom présentant des vidéos de situations basées sur des événements réels. L'utilisateur doit faire un choix entre plusieurs réponses possibles face à de telles situations. Un des aspects les plus intéressants est de pouvoir visualiser à travers des scénarii les conséquences de ses choix.

- Le retour d'expérience :

L'intérêt de tirer des enseignements d'événements critiques est reconnu et des procédures ont été formalisées depuis longtemps dans les entreprises à risque. Parmi les méthodes très diversifiées et des objectifs plus ou moins clairement explicités, nous privilégions l'outil de formation et non pas la démarche d'inspection. « Le retour d'expérience doit bien être conçu et perçu comme une méthode pour progresser ensemble et de façon collective. Il ne peut en aucun cas s'agir d'une recherche de « coupables » à sanctionner ni même de héros à féliciter... » (Aubry G. 1999).

⁷ Stressseurs = sources de stress.

3 - Management de l'établissement

Travailler sans une compréhension claire et concrète de ce qu'on attend de nous et avec des compétences et des conditions matérielles insuffisantes fait partie des stressseurs. La clarté du rôle implique ne pas avoir le sentiment d'agir de façon contradictoire ni être dans la confusion quant au comportement acceptable des élèves et les pratiques disciplinaires de l'établissement.

Il est caractéristique des établissements présentant des problèmes de discipline : des règles pas claires, perçues comme injustes ou distribuées de façon aléatoire ; les élèves ne croient pas aux règles ; enseignant et direction méconnaissent les règles ou sont en désaccord sur leur application, la coopération enseignants - direction est pauvre ou l'administration inactive ; les enseignants tendent à avoir des attitudes punitives ; des transgressions sont ignorées... (Gottfredson 1985).

4 - Sentiment de sécurité

Construit à partir des préoccupations sur l'éventualité de devenir victime de violences et sur la perception des mesures concrètes de management des risques : programmes de prévention de la violence, plan scolaire de prévention, partenariat police, justice, santé. Il serait souhaitable d'y ajouter une fiche signalétique des événements violents qui se déroulent dans les établissements scolaires à l'encontre du personnel, sans les amalgamer, comme c'est le cas actuellement, avec les violences contre les élèves ou le matériel.

La nécessité d'une double évaluation, à prendre en compte par les décideurs de l'éducation nationale, correspond à une vision renouvelée sur le fonctionnement cognitif des victimes et à la prise en compte récente des risques psychosociaux au travail. D'un côté, SIGNA, de l'autre, une fiche spécifique pour le personnel, gérée par le réseau d'aide à partir d'une personne référant dans chaque établissement (correspondants MGEN ou des Autonomes, membre du personnel, etc.).

Cette fiche signalétique a un double objectif de recherche et de soutien. L'importance du soutien, comme le montrent les résultats des recherches, doit nous conduire à le structurer en écartant toute improvisation. A l'heure actuelle, y compris dans les situations les plus favorables, il revient à la victime, au moment où elle est le plus vulnérable, d'assurer elle-même la coordination entre les différentes institutions sensées l'aider. La réparation sociale à laquelle les victimes ont droit, devrait nous conduire à inverser la prise d'initiative et la coordination pour qu'elles trouvent un interlocuteur compétent assurant la globalité du processus.

Caractéristiques de répondants « haut » et « bas » au questionnaire de climat organisationnel Premier degré

Caractéristiques socio-démographiques

	haut				bas				khi2	df	p
	N	%	moyenne	DS	N	%	moyenne	DS			
Femmes	257	24,74			261	25,12					
Age			42,4	9,67			40,61	8,87	32	18	2,50%
Maternelle	122	26,75			111	24,34					
PE	281	25,16			270	24,17					
Ancienneté			9,5	8,98			8,082	7,79			
Conditions de travail ⁸											
Zep	94	25,47			94	25,47					
Violence	38	24,2			47	29,94					
CAPA<300	295	24,6			301	25,1					
NbClasse_1_6	153	23,65			171	26,43					
Accès Handicapés	158	30,74			103	20,04			16	4	1%
Demi Pension	315	25,63			296	24,08					
Self	95	29,69			67	20,94					
Internat- Abs	319	24,75			318	24,67					
Espaces Verts	174	28,67			126	20,76			19	4	1%
Transports Scolaires	84	25,07			98	29,25			12	4	2%
Espaces Sportifs	212	28,19			162	21,54			21	4	1%
Effectifs Personnel<20	283	24,35			287	24,7			20	10	3,50%
PersEducSurveillance_1_6	108	21,43			148	29,37			38	8	1%
Infirmière - Abs	212	22,7			248	26,55					
Assistante Sco_Abs	265	23,75			292	26,16					
Médecin Sco - Abs	215	23,42			255	27,78			20	8	1,50%
Effectifs -Elève<200	209	23,59			223	25,17					
%Filles_51_80	113	26,84			87	20,67			16	8	5%
%Boursiers<10	145	24,05			142	23,55					
%Demi Pension<20	26	19,26			47	34,81					
Milieu Social Etab défavorisé	107	23,73			129	28,6					
CESC	33	45,21			14	19,18			15	4	1%
Signa04<10	202	24,31			197	23,71					
Tx Abs Elèves<5	176	25,32			160	23,02					
Nb Conseil Discipline_0	88	26,83			86	26,22					
Nb Exclu Tempo_0	85	25,45			93	27,84					
Nb Exclu Definitive_0	88	25,58			94	27,33					
Nb Acc Elèves			5,14	4,34			5,598	5,12	21	8	1%

⁸ Nous avons utilisé les mêmes items sélectionnés par Georges Fotinos dans son enquête auprès du personnel de direction (Fotinos G. 2006)

Second degré

	haut				bas						
	N	%	moyenne	DS	N	%	moyenne	DS	khi2	df	p
Femmes	164	23,1			194	27,32			6,5	2	4%
Age			40,8	11,3			43,2	10,8	35	14	1%
Collège sans SEGPA	111	22,42			179	36,16			67	12	1%
Prof certifié	194	23,77			188	23,04			119	12	1%
Ancienneté			9,01	9,17			9,77	7,79	56	10	1%
Famille monoparentale	10	12,19			31	37,80			38	10	1%
Zep	70	32,41			26	12,04			24	2	1%
Violence	36	27,91			20	15,5			8	2	2%
CAPA<600	137	28,6			106	22,13			21	8	1%
Nb Classe			29,2	14,3			26,1	13,8	34	10	1%
Accès Handicapés	150	31,51			66	13,87			58	2	1%
Demi Pension	277	24,56			281	24,91					
Self	251	25,1			262	26,2					
Internat - Abs	216	25,23			216	25,23					
Espaces Verts	189	31,34			120	19,9			36	2	1%
Transports Scolaires	216	25,09			246	28,57			25	2	1%
Espaces Sportifs	249	25,78			261	27,02			18	2	1%
Effectifs Personnel<60	109	21,17			204	39,61			105	8	1%
PersEducSurveillance_1_10	219	25,29			229	26,44					
Infirmière - PTps	110	30,47			44	12,19			50	6	1%
Assistante Sco_PermHebd	174	25,63			165	24,3			20	6	1%
Medecin Sco - MiTps	20	19,23			60	57,69			83	6	1%
Effectifs Elève<600	137	29,72			95	20,61			24	8	1%
%Filles_51_80	128	29,7			68	15,78					
%Boursiers>30	76	31,28			48	19,75					
%Demi Pension<20	23	25,27			20	21,98					
Milieu Social - Etab - défavorisé	125	26,1			127	26,51			9,9	4	4,50%
CESC	160	25,68			191	30,66			18	2	1%
Signa04<10	101	31,86			54	17,03					
Tx Abs Elèves<5	64	36,36			19	10,8			44	8	1%
Nb Conseil Discipline<5	172	31,39			80	14,6			19	10	1%
Nb Exclu Tempo<5	39	33,33			23	19,66					
Nb Exclu Définitive<5	192	31,63			92	15,16			16	8	4,50%
Nb Acc Elèves			10,8	5,74			11,1	6,49	20	6	1%

Les différences importantes concernant les variables dépendantes entre les enseignants du premier et du second degré, nous ont conduit à analyser les 2 populations séparément.

Les différences non significatives ne sont pas affichées afin de faciliter la lecture (comme par exemple « demi pension »).

Pour une explication des items « conditions de travail » voir le chapitre correspondant⁹.

- Dans le premier degré, l'âge du personnel entre 55 et 60 ans est corrélé aux réponses « haut » à climat organisationnel, climat émotionnel et engagement. Par contre, ils répondent « bas » à la satisfaction.

- Dans les premier et second degrés, les hommes évaluent plus négativement le management de l'établissement que les femmes. Dans tous les autres domaines du climat scolaire, ils seront moins négatifs.

- Dans les premier et second degrés il y a moins d'évaluations négatives du climat organisationnel chez les hommes que chez les femmes.

- Dans le second degré, les enseignants de 55 à 60 ans évaluent plus négativement le climat organisationnel que les 30-35 ans.

- Dans le premier degré, l'ancienneté est corrélée à sentiment d'appartenance (plus haut à 4-15 ans d'ancienneté), adéquation de la formation (plus haut chez le plus de 30 ans d'ancienneté), sentiment de sécurité (plus haut chez le plus de 30 ans d'ancienneté) et satisfaction (plus haut chez le 0-3 ans d'ancienneté).

- En fonction du statut du second degré, c'est dans les collègues sans SEGPA qu'on trouve les plus d'évaluations négatives du climat organisationnel.

- Les PEGC et les maîtres auxiliaires évaluent plus négativement le climat organisationnel que les autres catégories du personnel.

- Dans le second degré, les enseignants débutants (0 à 3 ans d'ancienneté) sont moins négatifs dans l'évaluation du climat organisationnel que les collègues plus anciens (entre 11 et 20 ans d'ancienneté).

- Les enseignants du second degré vivant dans des familles monoparentales font des évaluations plus négatives du climat organisationnel que les autres modes vie. Ceux vivant en famille font des évaluations moins négatives.

⁹ PE = professeur des écoles. CAPA<600 = capacité de l'établissement de moins de 600 élèves. NbClasse_1_6 = nombre de classes dans l'établissement de 1 à 6. Internat_Abs = il n'y a pas d'internat dans l'établissement. Effectifs Personnel<60 = personnel total de l'établissement inférieur à 60. CESC = comme pour tous les autres items, s'il n'y a pas le mot « abs » c'est qu'il est présent. Signa04<10 = moins de 10 signalement en 2004 par le logiciel SIGNA. « 0 » à la fin d'un item = absent. Nb Acc Elèves = Nombre d'accidents physiques des élèves déclarés (annuel).

2) Climat émotionnel

Fait référence au dynamisme, à l'enthousiasme et à la réputation de l'établissement (pour la qualité de vie au travail il est important de favoriser les expériences positives et pas uniquement de tenter de réduire les expériences négatives). Le terme « destresseurs » a été utilisé en opposition à celui de « stressseurs » pour faire référence à des expériences positives qui peuvent coexister avec les expériences négatives. D'autres utilisent « le moral des enseignants » défini par Hart de la façon suivante : énergie, enthousiasme, esprit d'équipe et fierté que les enseignants perçoivent dans leurs écoles (P. Hart 1992). C'est dans ce sens et comme variable unipolaire que nous utilisons le terme « climat émotionnel » qui peut être inexistant ou refléter des expériences intenses.

Des recherches australiennes montrent que le moral des enseignants peut être augmenté par la perception d'objectifs cohérents, les relations professionnelles et le soutien de la hiérarchie. La coopération enseignants - direction dans la construction des règles contribue à la cohérence d'objectifs. La participation des enseignants à la prise de décision favorise les relations professionnelles. Quant au soutien de la direction, il se révèle être, comme dans d'autres recherches, une variable déterminante.

Toutefois, un haut niveau de moral des enseignants peut contribuer à une orientation plus positive vers les élèves qui à son tour favorise des demandes conduisant au stress. Cela étant, il est important de favoriser le climat émotionnel positif d'un établissement pour aider le personnel à faire face aux comportements des élèves et limiter leur impact émotionnel (P. Hart 1993).

Très souvent, cet impact est moins lié au traumatisme lui-même qu'à la façon dont il est géré par la hiérarchie. La perception du soutien est un fait déterminant. Le travail en prévention doit s'attacher à construire le soutien par la direction et la sociabilité de l'équipe éducative.

Caractéristiques de répondants « haut » et « bas » au questionnaire de climat émotionnel

Premier degré

Caractéristiques socio-démographiques

	haut				bas				khi2	df	p
	N	%	moyenne	DS	N	%	moyenne	DS			
Femmes	268	25,79			262	25,22					
Age			40,6	9,88			41,7	11,6	49	18	1%
Maternelle	141	30,92			106	23,25			20	10	3,50%
PE	287	25,69			259	23,19					
Ancienneté			8,79	8,53			8,24	7,99			

Conditions de travail

Zep	92	24,93			91	24,66					
Violence	36	22,93			45	28,66					
CAPA<300	309	25,77			297	24,77					
NbClasse_1_6	173	26,74			165	25,5					
Accès Handicapés	155	30,16			102	19,84		20	4	1%	
Demi Pension	306	24,9			304	24,74					
Self	76	23,75			77	24,06					
Internat - Abs	321	24,9			326	25,29					
Espaces Verts	168	27,68			137	22,57					
Transports Scolaires	67	20			93	27,76					
Espaces Sportifs	204	27,13			179	23,8					
Effectifs Personnel<20	297	25,56			287	24,7					
PersEducSurveillance_1_6	120	23,81			134	26,59					
Infirmière - Abs	224	23,98			251	26,87					
Assistante Sco - Abs	271	24,28			288	25,81					
Médecin Sco - Abs	215	23,42			251	27,34					
Effectifs Elève<200	239	26,98			216	24,38					
%Filles_51_80	115	27,32			90	21,38					
%Boursiers<10	159	26,37			144	23,88		27	8	1%	
%Demi Pension<20	25	18,52			38	28,15					
Milieu Social Etab - défavorisé	107	23,73			129	28,6					
CESC	21	28,77			14	19,18					
Signa04<10	214	25,75			200	24,07					
Tx Abs Elèves<5	172	24,75			174	25,04					
Nb Conseil Discipline_0	89	27,13			68	20,73					
Nb Exclu Tempo_0	83	24,85			76	22,75					
Nb Exclu Definitive_0	85	24,71			74	21,51					
Nb Acc Elèves			4,49	3,78			5,74	5,13	22	8	1%

Second degré

	haut				bas							
	N	%	moyenne	DS	N	%	moyenne	DS	khi2	df	p	
Femmes	173	24,37			199	28,03			8,5	2	1,50%	
Age			37,7	11			43,4	11	54	14	1%	
Collège - sans SEGPA	116	23,43			167	33,74			58	12	1%	
Prof - certifie	207	25,37			189	23,16			104	12	1%	
Ancienneté			6,78	7,71			9,84	8,2	47	10	1%	
Famille monoparentale	12	14,63			34	41,46			42	10	1%	
Zep	69	31,94			34	15,74			13	2	1%	

Violence	35	27,13			22	17,05					
CAPA<600	146	30,48			116	24,22		24	8	1%	
Nb Classe			28,2	14,3			26,8	15	42	10	1%
Accès Handicapés	150	31,51			76	15,97			41	2	1%
Demi Pension	282	25			282	25					
Self	244	24,4			251	25,1					
Internat - Abs	220	25,7			203	23,71					
Espaces Verts	182	30,18			129	21,39		20	2		1%
Transports Scolaires	217	25,2			226	26,25					
Espaces Sportifs	243	25,16			245	25,36					
Effectifs Personnel<60	111	21,55			185	35,92			57	8	1%
Pers Educ Surveillance_1_10	223	25,75			243	28,06			33	6	1%
Infirmière - PTps	104	28,81			65	18,01			24	6	1%
Assistante Sco - Perm Hebd	168	24,74			177	26,07			18	6	1%
Médecin Sco - Abs	115	26,38			98	22,48			24	6	1%
Effectifs Elève<600	143	31,02			106	22,99			22	8	1%
%Filles_51_80	129	29,93			82	19,03					
%Boursiers>30	68	27,98			52	21,4					
%Demi Pension<20	28	30,77			24	26,37					
Milieu Social Etab - défavorisé	112	23,38			139	29,02			22	4	1%
CESC	142	22,79			178	28,57			7	2	3,50%
Signa04<10	102	32,18			54	17,03					
Tx Abs Elèves<5	75	42,61			25	14,2			41	8	1%
Nb Conseil Discipline<5	173	31,57			96	17,52					
Nb Exclu Tempo<5	40	34,19			19	16,24					
Nb Exclu Définitive<5	177	29,16			109	17,96					
Nb Acc Elèves			10,1	5,81			11,5	6,3	13	6	5%

• Dans le second degré, les hommes évaluent le climat émotionnel de l'établissement de façon moins négative que les femmes.

• Dans le second degré les 45-50 ans évaluent plus négativement le climat émotionnel.

• C'est dans les LEGT qu'il y a le plus de réponses positives et dans les collèges sans SEGPA le plus de réponses négatives.

• Les PEGC et les maîtres auxiliaires évaluent plus négativement le climat émotionnel que les autres catégories du personnel.

• Dans le second degré, les enseignants débutants (0 à 3 ans d'ancienneté) sont moins négatifs dans l'évaluation du climat émotionnel que les collègues plus anciens (entre 11 et 20 ans d'ancienneté).

3) Engagement

« J'aime enseigner. Je hais l'école » (J. Nias 1996).

Impact lié au « microcosme » de l'école. L'enseignement peut être très satisfaisant comme métier, mais d'autres facteurs conditionnent l'engagement professionnel d'un enseignant dans une école particulière.

Dans une recherche au Royaume-uni « National foundation for educational research », l'engagement semble affecté par les niveaux de satisfaction et du stress dans le primaire et secondaire et par le niveau de soutien dans le primaire (L. Sturman 2002). Les chercheurs australiens lient l'engagement à l'équipe éducative à l'implication du personnel dans la prise de décision, aux relations entre collègues et au partage des objectifs (P. Cotton 2004). Certes, l'engagement à l'établissement, tel que nous l'avons évalué ou l'engagement à l'équipe, ne préjuge pas de l'engagement mutuel des enseignants et des élèves sans lequel on voit mal comment le processus éducatif pourrait avoir quelquel succès.

Caractéristiques de répondants « haut » et « bas » au questionnaire d'engagement

Premier degré

Caractéristiques socio-démographiques

	haut		moyenne	DS	bas		moyenne	DS	khi2	df	p
	N	%			N	%					
Femmes	268	25,9			262	25,36					
Age			42,2	9,5			41,3	8,4	48	18	1%
Maternelle	123	27,2			103	22,74					
PE	283	25,4			262	23,56					
Ancienneté			9,13	8,4			7,77	7,61			
Conditions de travail											
Zep	90	24,5			82	22,28					
Violence	39	24,8			45	28,66					
CAPA<300	293	24,6			300	25,17					
NbClasse_1_6	150	23,3			171	26,55					
Accès Handicapés	140	27,3			118	23					
Demi Pension	312	25,5			294	24,06					
Self	86	26,9			69	21,56					
Internat - Abs	326	25,4			316	24,65					
Espaces Verts	166	27,4			141	23,31					
Transports Scolaires	82	24,6			89	26,65					
Espaces Sportifs	191	25,5			177	23,63					
Effectifs Personnel<20	281	24,3			294	25,43					
PersEducSurveillance_1_6	98	19,5			132	26,29			39	8	1%
Infirmière - Abs	224	24,1			240	25,81					
Assistante Sco - Abs	277	24,9			283	25,43					
Médecin Sco- Abs	222	24,3			245	26,78					
Effectifs Elève<200	222	25,2			221	25,11					
%Filles_51_80	124	29,7			98	23,44					
%Boursiers<10	145	24			160	26,53					
%Dem Pension<20	29	21,5			40	29,63					
Milieu Social Etab - défavorisé	102	22,7			116	25,84					
CESC	29	39,7			8	10,96			12	4	2%

Signa04<10	199	24,1			205	24,85						
Tx Abs Elèves<5	180	26,1			166	24,06						
Nb Conseil Discipline_0	91	27,8			76	23,24						
Nb Exclu Tempo_0	92	27,6			84	25,23						
Nb Exclu Definitive_0	93	27,1			83	24,2						
Nb Acc Elèves			4,99	4,2				5,58	5,04			
Second degré												
	haut				bas							
	N	%	moyenne	DS	N	%	moyenne	DS	khi2	df	p	
Femmes	165	23,27			207	29,2			16	2	1%	
Age			40,2	11,2			41,68	10,7	43	12	1%	
Collège – sans - SEGPA	108	21,82			168	33,94			43	12	1%	
Prof - certifiée	202	24,82			201	24,69			59	12	1%	
Ancienneté			8,84	9			8,349	6,99	41	10	1%	
Famille monoparentale	15	18,29			34	41,46			43	10	1%	
Zep	77	35,65			31	14,35			23	2	1%	
Violence	45	34,88			21	16,28			12	2	1%	
CAPA<600	139	29,02			118	24,63			18	8	2,50%	
Nb Classe			29,2	13,8			26,9	14,4	21	10	2,50%	
Accès Handicapés	147	30,95			70	14,74			49	2	1%	
Demi Pension	278	24,69			280	24,87						
Self	241	24,15			256	25,65			6,7	2	4%	
Internat - Abs	214	25			214	25						
Espaces Verts	169	28,07			110	18,27			30	2	1%	
Transports Scolaires	203	23,63			231	26,89			9,4	2	1%	
Espaces Sportifs	243	25,21			248	25,73						
Effectifs Personnel<60	97	18,83			196	38,06			91	8	1%	
PersEducSurveillance_1_10	206	23,82			226	26,13			29	6	1%	
Infirmière - PTps	115	31,94			48	13,33			64	6	1%	
Assistante Sco - Perm Hebdomadaire	179	26,4			183	26,99						
Médecin Sco - Abs	110	25,29			93	21,38			18	6	1%	
Effectifs Elève<600	140	30,37			101	21,91			19	8	1,50%	
%Filles_51_80	134	31,09			62	14,39						
%Boursiers>30	79	32,51			33	13,58						
%Demi Pension<20	29	31,87			18	19,78						
Milieu Social Etab - défavorisé	129	26,93			118	24,63						
CESC	151	24,24			180	28,89			13	2	1%	
Signa04<10	105	33,12			45	14,2						
Tx Abs Elèves<5	68	38,64			21	11,93			21	8	1%	
Nb Conseil Discipline<5	169	30,84			74	13,5						
Nb Exclu Tempo<5	30	25,64			21	17,95						
Nb Exclu Définitive<5	178	29,32			85	14						
Nb Acc Eleves			10,2	5,89			10,95	6				

• Dans le second degré il n'y a pas de différences significatives à l'engagement en fonction de l'âge. Pour les autres caractéristiques socio démographiques les corrélations sont identiques à celles du climat organisationnel et émotionnel.

4) Satisfaction

Fait référence à des niveaux globaux d'affect positif et négatif associés à la profession. Après une décennie de réformes du système éducatif « The International Teacher Project 2000 » cherchait à évaluer au Royaume-Uni, USA, Australie et Nouvelle Zélande, comment les enseignants se sentaient au travail. Outre leur satisfaction sur divers aspects de l'enseignement et du contexte scolaire, la recherche portait sur la santé mentale. Certains aspects sont mis en avant pour expliquer le plus haut niveau d'insatisfaction au Royaume-Uni : les programmes nationaux, les audits d'établissements systématiques, la double tâche pour les directeurs d'écoles d'assumer une classe et l'obligation de remplacer les collègues absents, la détérioration des relations entre personnel enseignant et personnel de direction, la « parentocratie ». La satisfaction est élevée dans les quatre pays en ce qui concerne le travail direct avec les enfants. L'impact lié au « tiers domaine » (celui des forces sociales qui structurent les discours sur l'éducation et des facteurs liés au système éducatif) va dans la même direction dans les pays concernés : dévalorisation de la profession, déprofessionnalisation et interférences extérieures sont mis en avant pour rendre compte de l'insatisfaction (Scott C. et al. 2001 ; Dinham S. 2002).

S'agissant de la France, elle fait figure de « première de la classe » vue de l'étranger au milieu de la décennie 90. Voici ce qu'écrit M Jarvis spécialiste anglais du stress des enseignants : « L'existence de facteurs autres que ceux propres à l'enseignement peut être démontrée par les études comparatives internationales concernant le stress des enseignants. Une enquête à ce sujet de Travers et Cooper (1997) sur 800 enseignants en Angleterre et en France montre des différences substantielles. 22% d'arrêts de travail en Angleterre contre 1% en France sont attribués au stress. 55% d'enseignants anglais contre 20% des enseignants français se posent la question de quitter l'enseignement. Il est intéressant de constater qu'il y a accord entre enseignants anglais et français pour considérer la discipline dans la classe, le bas statut social et l'absence d'appui des parents comme sources de pression. Toutefois, les enseignants anglais reportent plus les problèmes sur les heures de travail, la charge de travail et l'interférence des politiques » (Jarvis M 2002).

L'enquête « Santé Mutualiste » de la MGEN menée au cours des années 1998 et 1999 conclut à une satisfaction professionnelle des enseignants « relativement élevée, puisque aucun des domaines proposés n'obtient un score inférieur à 2,50 (limite entre les satisfaits et les insatisfaits). Mais les trois registres qui apportent le moins de satisfaction aux individus sont le matériel mis à leur disposition, l'accord avec leur idéal et les conditions matérielles associées à leur métier » (Brunou N 2004).

L'insatisfaction a un rôle complexe pouvant être tout autant la conséquence du stress, la cause ou un modulateur du stress (Travers Ch. 1996).

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

- 65% d'enseignants de notre échantillon sont satisfaits d'enseigner et la moitié est moins satisfaite d'enseigner maintenant qu'à ses débuts.
- 71% d'enseignants du premier degré sont satisfaits d'enseigner et 45% sont moins satisfaits d'enseigner maintenant qu'à ses débuts.
- 59% d'enseignants du second degré sont satisfaits d'enseigner et 56% sont moins satisfaits d'enseigner maintenant qu'à ses débuts.
- 64% d'enseignants du premier degré et 56% d'enseignants du second degré sont insatisfaits de leurs charges de travail¹⁰.

Certes, le climat scolaire est basé sur la perception subjective du personnel. « Toutefois, pour les enseignants, leur perception est réalité et cela va influencer leur santé, leur comportement et leur efficacité. Ces perceptions ne peuvent pas être écartées et doivent être prises en compte quand on réfléchit aux moyens de les soutenir pour améliorer leur bien être et leur efficacité » (Teacher support Scotland 2004). Nous adhérons à l'approche cognitive pour lequel l'impact d'un événement sur la santé est largement déterminé par la perception que les individus ont des risques psychosociaux auxquels ils sont confrontés.

Caractéristiques des répondants « haut » et « bas » au questionnaire de satisfaction

Premier degré

Caractéristiques socio-démographiques

	haut				bas				khi2	df	p
	N	%	moyenne	DS	N	%	moyenne	DS			
Femmes	267	25,82			246	23,79					
Age			38,5	9,51			43,9	8,04	96	18	1%
Maternelle	113	24,89			117	25,77			22		
PE	295	26,5			264	23,72					
Ancienneté			7,4	7,97			9,52	8,25	31	12	1%

¹⁰ Une enquête en Angleterre et Pays de Galles en 2000 révèle que 200 000 enseignants, (plus de 2 enseignants sur 5), présentent un stress majeur principalement du à la surcharge de travail dans les deux dernières années (Bunting C. 2000).

Conditions de travail

Zep	110	29,89			74	20,11				
Violence	40	25,48			35	22,29				
CAPA<300	285	23,89			299	25,06				
NbClasse_1_6	156	24,19			171	26,51				
Accès Handicapés	140	27,29			126	24,56		11	4	3%
Demi Pension	308	25,18			299	24,45				
Self	90	28,13			74	23,13				
Internat - Abs	321	25,02			317	24,71				
Espaces Verts	152	25,12			149	24,63				
Transports Scolaires	76	22,75			92	27,54				
Espaces Sportifs	190	25,37			192	25,63				
Effectifs Personnel<20	275	23,77			296	25,58		31	10	1%
PersEducSurveillance_1_6	118	23,46			121	24,06				
Infirmière - Abs	221	23,74			242	25,99				
Assistante Sco - Abs	267	23,97			282	25,31				
Médecin Sco - Abs	208	22,71			239	26,09				
Effectifs Elève<200	214	24,29			218	24,74				
%Filles_51_80	110	26,25			97	23,15				
%Boursiers<10	143	23,71			146	24,21				
%Demi Pension<20	28	20,74			31	22,96				
Milieu Social Etab - défavorisé	113	25,17			104	23,16				
CESC	32	43,84			11	15,07		17	4	1%
Signa04<10	197	23,85			197	23,85		19	8	2%
Tx Abs Elèves<5	173	25,07			174	25,22				
Nb Conseil Discipline_0	86	26,3			80	24,46				
Nb Exclu Tempo_0	81	24,32			91	27,33		21	10	2,50%
Nb Exclu Definitive_0	82	23,91			94	27,41				
Nb Acc Elèves			5	4,4			5,34	4,53		

Second degré

	haut				bas						
	N	%	moyenne	DS	N	%	moyenne	DS	khi2	df	p
Femmes	160	22,54			205	28,87			17	2	1%
Age			36,8	10,5			44,9	9,78	115	14	1%
Collège – sans - SEGPA	120	24,29			179	36,23			81	12	1%
Prof - certifié	200	24,54			211	25,89			69	12	1%
Ancienneté			6,7	7,72			10,6	7,72	102	10	1%
Famille monoparentale	9	10,97			44	53,65			65	10	1%
Zep	84	38,89			25	11,57			34	2	1%
Violence	39	30,23			18	13,95			11	2	1%

CAPA<600	157	32,85			88	18,41			66	8	1%	
Nb Classe			27,7	14,1				27,1	13,4	21	10	2,50%
Accès Handicapés	142	29,89			79	16,63			32	2	1%	
Demi Pension	285	25,31			281	24,96						
Self	249	24,95			261	26,15						
Internat - Abs	223	26,08			218	25,5						
Espaces Verts	169	28,07			120	19,93			19	2	1%	
Transports Scolaires	206	23,98			243	28,29			19	2	1%	
Espaces Sportifs	246	25,49			261	27,05			20	2	1%	
Effectifs Personnel<60	115	22,37			186	36,19			74	8	1%	
Pers Educ Surveillance_1_10	210	24,31			225	26,04			29	6	1%	
Infirmière - PTps	104	28,89			56	15,56			36	6	1%	
Assistante Sco – Perm Hebd	168	24,74			164	24,15						
Médecin Sco - Abs	111	25,52			80	18,39			41	6	1%	
Effectifs Elève<600	156	33,91			82	17,83			53	8	1%	
%Filles_51_80	128	29,7			75	17,4						
%Boursiers>30	78	32,1			35	14,4						
%Demi Pension<20	27	29,67			13	14,29						
Milieu Social Etab - défavorisé	128	26,78			111	23,22						
CESC	137	22,03			195	31,35			24	2	1%	
Signa04<10	100	31,65			53	16,77						
TxA bs Elèves<5	60	34,29			22	12,57						
Nb Conseil Discipline<5	156	28,52			91	16,64						
Nb Exclu Tempo<5	29	24,79			22	18,8						
Nb Exclu Définitive<5	177	29,21			94	15,51						
Nb Acc Elèves			9,36	5,6				10,7	6,69			

- Dans le premier degré, le groupe 25-30 ans répond « haut » à la satisfaction.
- Dans le second degré les hommes sont plus satisfaits que les femmes.
- Dans le second degré, les enseignants de moins de 30 ans sont plus satisfaits que les 50-55 ans.
- Il y a moins d'insatisfaits en LP qu'en collège sans SEGPA.
- Il y a moins d'insatisfaits chez les PLP que chez les PEGC et maîtres auxiliaires.
- Les familles monoparentales sont plus insatisfaites que les autres modes de vie.

II - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

II - Les conditions de travail

Nous réservons ce terme à des indices objectifs du contexte professionnel.

Statut de l'établissement

Tableau 2 : Les répondants à l'enquête par statut du lieu de travail :

	N	%
Ecole maternelle	467	18,20
Ecole élémentaire	863	33,98
Collège	765	30,12
Lycée (LEGT)	340	13,38
Lycée professionnel	130	5,06
Total	2565	100%

Niveau Zone	Ecole mat	Ecole élem	Collège		LEGT(1)			LP
			Sans SEGPA	Avec SEGPA	Général	Polyvalent	Technologique	
URBAINE	(362/2565) 14,11%	(617/2565) 24,05%	(295/2565) 11,50%	(171/2565) 6,67%	(80/2565) 3,12%	(144/2565) 5,61%	(44/2565) 1,72%	(92/2565) 3,59%
RURBAINE	(71/2565) 2,77%	(112/2565) 4,37%	(104/2565) 4,05%	(57/2565) 2,22%	(16/2565) 0,62%	(32/2565) 1,25%	(6/2565) 0,23%	(20/2565) 0,78%
RURALE	(34/2565) 1,33%	(134/2565) 5,22%	(108/2565) 4,21%	(30/2565) 1,17%	(4/2565) 0,16%	(10/2565) 0,39%	(4/2565) 0,16%	(18/2565) 0,70%

(1) Nomenclature I.P.E.S.

Situé en ZEP/REP		Situé en zone violence	
oui (593/2408) 24,63%	non (1815/2408) 75,37%	oui (291/2276) 12,79%	non (1985/2276) 87,21%

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

Relation entre statut de l'établissement et réponses « haut » et « bas » au questionnaire de climat scolaire¹¹.

- Dans le premier degré il y a une corrélation significative entre le fait de travailler en ZEP et le sentiment de sécurité « bas ». Toutefois, il n'y a pas de différences significatives dans aucun autre domaine du climat scolaire entre le personnel travaillant ou pas en ZEP ou en zone violence.

- C'est en maternelle qu'il y a plus de réponses « haut » concernant le climat émotionnel.

- Dans le second degré il y a une corrélation significative entre le fait de travailler en ZEP et le sentiment de sécurité « bas ». En dehors de cela et contrairement à nos attentes, les enseignants de notre échantillon travaillant en ZEP ou en zone violence évaluent plus positivement chacun des domaines du climat scolaire.

¹¹ Dans la littérature internationale, les réponses « haut » sont interprétées comme « moins prédisposées au stress » et les réponses « bas » comme « plus prédisposées aux stress ». Nous utilisons indistinctement les termes haut ou positif et bas ou négatif.

Données physiques concernant l'établissement

Capacité élèves		
0-300 (1278/2559) 49,94%	300-600 (546/2559) 21,34%	600-1000 (466/2559) 18,21%
1000-1500 (166/2559) 6,49%	+ 1500 (103/2559) 4,03%	
Nombre de classes		
1-6 (684/2528) 27,06%	7-13 (666/2528) 26,34%	14-20 (387/2528) 15,31%
21-40 (581/2528) 22,98%	41-60 (149/2528) 5,89%	supérieur à 60 (61/2528) 2,41%
Accès personnes handicapées	Demi-pension	Self
oui (1002/2512) 39,89%	oui (2377/2521) 94,29%	oui (1332/2450) 54,37%
non (1510/2512) 60,11%	non(144/2521) 5,71%	non(1118/2450) 45,63%
Internat	Espaces verts	Transport scolaire
oui (329/2489) 13,22%	oui (1225/2486) 49,28%	oui (1205/2476) 48,67%
non(2160/2489) 86,78%	non(1261/2486) 50,72%	non(1271/2476) 51,33%
Espaces		
Sportifs		Culturels
oui (1738/2499) 69,55%		oui (1077/2426) 44,39%
non(761/2499) 30,45%		non(1349/2426) 55,61%

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

Relation entre données physiques concernant l'établissement et réponses « haut » et « bas » au questionnaire de climat scolaire.

- Dans le premier degré il y a une corrélation significative entre la présence d'espaces verts et d'espaces sportifs, l'accès aux personnes en situation de handicap et des réponses « haut » au climat organisationnel. Par contre la présence de transport scolaire et corrélée au « bas ».

- La présence d'un internat est corrélée à « bas » au sentiment d'appartenance. La capacité entre 300-600 élèves est corrélée à « haut » concernant l'adéquation de la formation.

- L'accès aux personnes en situation de handicap est le seul critère concernant les données physiques à être corrélé avec le climat émotionnel et la satisfaction.

- Aucune donnée physique n'est corrélée à l'engagement dans le premier degré.

- Dans le second degré la présence d'espaces verts et d'un accès aux personnes en situation de handicap est corrélée aux réponses « haut » dans chacun des domaines du climat scolaire. Par contre, contrairement au premier degré, la présence des espaces sportifs est corrélée à des évaluations négatives du climat organisationnel et de la satisfaction. Les réponses, en présence de transport scolaire, sont égales au premier degré.

- Dans le second degré, c'est dans les établissements de moins de 300 élèves qu'on trouve le plus d'évaluations positives et entre 600 et 1000 le plus d'évaluations négatives dans chacun des domaines du climat scolaire.

- Entre 7 et 20 classes dans les établissements du second degré nous trouvons des réponses négatives au climat organisationnel et à l'engagement. Entre 21 et 40 nous trouvons le plus de réponses positives au climat émotionnel et à l'engagement. Il n'y a pas de corrélations significatives entre le nombre de classes et la satisfaction.

Données concernant les personnels de l'établissement

Total personnel				
inférieur à 20 (1188/2533) 46,90%		de 21 à 60 (674/2533) 26,61%		
de 61 à 120 (427/2533) 16,86%		de 121 à 200 (154/2533) 6,08%		
supérieur à 200 (90/2533) 3,55%				
Personnel Education - Surveillance				
1 à 5 (798/2414) 33,06%		6 à 10 (1015/2414) 42,05%		
11 à 15 (379/2414) 15,70%		supérieur à 15 (222/2414) 9,20%		
Personnel Médico-social				
	Plein temps	Mi-temps	Permanences hebdomadaires	Absent
Infirmière	(392/2466) 15,90%	(366/2466) 14,84%	(708/2466) 28,71%	(1000/2466) 40,55%
Assistante sociale	(88/2404) 3,66%	(264/2404) 10,98%	(801/2404) 33,32%	(1251/2404) 52,04%
Médecin scolaire	(25/2411) 1,04%	(121/2411) 5,02%	(904/2411) 37,49%	(1361/2411) 56,45%

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

Relation entre données concernant le personnel de l'Etablissement et réponses « haut » et « bas » au questionnaire de climat scolaire.

- L'effectif du personnel du premier degré entre 61-120 est corrélé aux réponses « haut » concernant le sentiment d'appartenance et la satisfaction.

- La présence du personnel d'éducation - surveillance et médico - social est corrélée dans le premier degré à toutes les variables du climat sauf le climat émotionnel et la satisfaction.

- Dans le second degré, pour l'effectif du personnel entre 61-120, il y a le moins de réponses négatives concernant chacun des domaines du climat scolaire. Entre 21 et 60 il y a le plus de réponses négatives concernant chacun des domaines du climat scolaire.

- Il y a moins de réponses négatives concernant chacun des domaines du climat scolaire quand il y a la présence d'une infirmière à plein temps dans l'établissement du second degré. La présence d'un médecin à mi- temps est corrélée à des réponses « bas » à tous les domaines du climat scolaire. L'assistante sociale à plein temps est corrélée à moins de réponses négatives au climat organisationnel.

Données concernant les élèves

Effectifs élèves			
Total			
inf à 200 (912/2517) 36,23%	200-600 (892/2517) 35,44%	600-1000 (454/2517) 18,04%	
1000-1500 (161/2517) 6,40%	+ 1500 (98/2517) 3,89%		
Filles (pourcentage)			
inf à 20 (69/2009) 3,43%	20-50 (990/2009) 49,28%	51-80 (861/2009) 42,86%	
sup à 80 (89/2009) 4,43%			
Boursiers			
inf à 10% (715/1365) 52,38%	10-20 (209/1365) 15,31%	21-30 (158/1365) 11,58%	
sup à 30 (283/1365) 20,73%			
Demi-pensionnaires			
inf à 20% (226/1995) 11,33%	20-40 (436/1995) 21,85%	40-60 (539/1995) 27,02%	
60-80 (498/1995) 24,96%	sup à 80 (296/1995) 14,84%		
L'établissement recrute-t'il ses élèves dans un milieu social plutôt			
défavorisé (939/2439) 38,50%	moyen (1105/2439) 45,31%	favorisé (395/2439) 16,20%	

« Se concentrant sur les 4 956 collèges publics, où la question de la mixité sociale est la plus sensible, les statisticiens de l'éducation nationale ont donc mis au point une typologie des établissements scolaires qui tient compte simultanément de la catégorie socioprofessionnelle des parents, de la proportion d'enfants étrangers, du pourcentage d'élèves en retard, etc. Il en ressort six catégories distinctes, les collèges pouvant être, selon les cas, "favorisés", "moyens", "ouvriers", "en retard", "difficiles" et "très difficiles".

Répartition des collèges selon les différentes classes

1 « Favorisés » 10,1 %	2 « Moyens » 33,3 %	3 « Ouvriers » 29,5 %
4 « Retard » 14,6 %	5 « Difficiles » 8,7 %	6 « Très difficiles » 3,9 %

« Premier enseignement, les établissements qui font face à des situations délicates représentent près du quart des collèges. 12,6 % de l'ensemble des collèges sont ainsi qualifiés de "très difficiles" ou de "difficiles" dans la mesure où ils présentent "des caractéristiques sociales et scolaires prédictives de grandes difficultés". 14,6 % des collèges sont "en retard", du fait de la forte proportion d'élèves ayant redoublé une ou plusieurs fois. A l'inverse, un peu plus de 10 % des collèges apparaissent "favorisés". Ils rassemblent huit fois plus d'enfants très favorisés par rapport aux collèges "très difficiles". La proportion d'élèves en retard y est deux fois plus faible qu'en moyenne nationale » (Luc Bronner. Le Monde 24-10-2001).

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

Relation entre données concernant les élèves et réponses « haut » et « bas » au questionnaire de climat scolaire.

- Dans le premier degré il y a une corrélation entre le groupe « 51-80 % » des filles et des réponses « haut » au sentiment de sécurité et au climat organisationnel.

- Plus de 80% de demi pensionnaires sont corrélés avec des réponses « haut » au sentiment de sécurité. « Moins de 20% de demi pensionnaires » sont corrélés avec des réponses « bas » à l'adéquation de la formation.

- « Moins de 10% de boursiers » est corrélé avec une réponse « haut » au climat émotionnel. « Plus de 30% de boursiers » sont corrélés avec une réponse « bas » au climat émotionnel.
- Nous ne trouvons pas de différences significatives dans les réponses au climat scolaire chez le personnel du premier degré en fonction du milieu social des élèves.
- Second degré, entre 200 et 600 élèves nous trouvons le plus de réponses « haut » dans tous les domaines du climat scolaire. Entre 600 et 1000 il y a le plus de « bas ».
- Il y a des différences significatives dans les réponses au climat organisationnel chez le personnel du second degré en fonction du milieu social des élèves : plus de réponses « bas » chez les « défavorisés », moins de réponses « bas » chez les « favorisés ».
- Nous ne trouvons pas des différences significatives dans les réponses au climat scolaire chez le personnel du second degré en fonction du pourcentage des filles, des boursiers et des demi pensionnaires comme c'est le cas dans le premier degré.

Vie scolaire

Existence d'un Comité d'Education à la santé et à la citoyenneté (CESC)

oui (701/2356) 29,75% non (1655/2356) 70,25%

Nombre de signalements à SIGNA (annuel)

inf à 10 (1156/1439) 80,33% 10-20 (182/1439) 12,65% 20-30 (54/1439) 3,75%
sup à 30 (47/1439) 3,27%

Taux annuel d'absentéisme des élèves

inf à 5% (876/1824) 48,03% 5-10 (584/1824) 32,02% 11-15 (210/1824) 11,51%
16-20 (91/1824) 4,99% sup à 20 (63/1824) 3,45%

Nombre de conseils de discipline (annuel)

inf à 5 (1282/1893) 67,72% 5-15 (246/1893) 13,00% 16-20 (28/1893) 1,48%
sup à 20 (17/1893) 0,90% NC (320/1893) 16,90%

Nombre d'exclusions temporaires (annuel)

inf à 5 (843/1835) 45,94% 5-15 (267/1835) 14,55% 16-20 (139/1835) 7,57%
sup à 20 (225/1835) 12,26% NC (361/1835) 19,67%

Nombre d'exclusions définitives (annuel)

inf à 5 (1326/1835) 72,26% 5-15 (118/1835) 6,43% 16-20 (8/1835) 0,44%
sup à 20 (5/1835) 0,27% NC (378/1835) 20,60%

Nombre d'accidents physiques des élèves déclarés (annuel)

inf à 5 (922/1803) 51,14% 5-15 (691/1803) 38,33% 16-20 (111/1803) 6,16%
sup à 20 (79/1803) 4,38%

Indiquez la période de travail où se produit le plus d'incidents

première (173/1327) 13,04% deuxième (400/1327) 30,14% troisième (269/1327) 20,27%
quatrième (154/1327) 11,61% cinquième (331/1327) 24,94%

Indiquez la période où l'absentéisme des élèves est le plus important

première (173/1450) 11,93% deuxième (303/1450) 20,90% troisième (360/1450) 24,83%
quatrième (86/1450) 5,93% cinquième (528/1450) 36,41%

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

Relation entre données concernant la vie scolaire et réponses « haut » et « bas » au questionnaire de climat scolaire.

- Dans le premier degré, le nombre d'accidents des élèves est corrélé au climat organisationnel et émotionnel. Plus de 20 accidents d'élèves dans l'année sont corrélés aux réponses « bas » du climat organisationnel et du climat émotionnel.

- La satisfaction dans le premier degré semble liée aux exclusions et aux nombres de signalements. Il y a plus de réponses positives quand le nombre d'exclusions temporaires est élevé et plus de réponses négatives quand il y a entre 10 et 20 signalements.

- Dans le second degré, il y a moins de réponses négatives dans toutes les variables de climat scolaire quand il n'y a pas de Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté.

- Le nombre de conseils de discipline, d'exclusions temporaires et définitives est corrélé au management de l'établissement. Moins d'exclusions définitives et plus de temporaires sont liées à une évaluation négative du management. Entre 16 et 20 conseils de discipline et plus de 16 exclusions définitives il y a plus de réponses négatives au climat organisationnel.

- Le nombre de signalement à SIGNA est corrélé avec le sentiment de sécurité mais à aucun autre domaine du climat scolaire.

- Le taux d'absentéisme des élèves est corrélé avec le sentiment de sécurité, le climat organisationnel, le climat émotionnel et l'engagement. Aux chiffres élevés concernant le taux d'absentéisme correspondent des réponses « bas ».

- Dans le second degré comme pour le premier degré, plus de 20 accidents d'élèves dans l'année sont corrélés aux réponses « bas » du climat organisationnel et du climat émotionnel.

III - LA SANTÉ

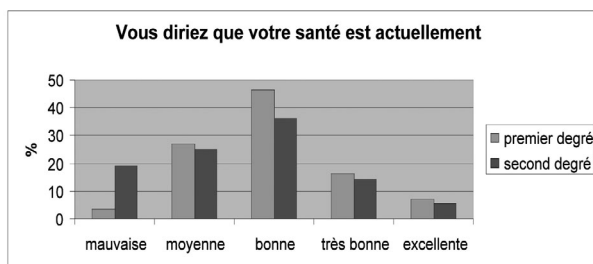
III - La santé

Il nous semble important de dépasser la dichotomie entre ceux qui rendent le travail responsable de la dégradation de la santé et les autres qui focalisent sur l'individu malade et les conséquences de la maladie sur les taches professionnelles¹². A la lumière de l'évolution de la littérature sur ces sujets, il faut tenir compte des deux tant leur intrication est la règle et l'intégration une nécessité de plus en plus manifeste. La déclaration de Luxembourg de 1997 sur la promotion de la santé sur les lieux de travail dans l'Union Européenne à la suite du tournant constitué par la directive 391 de 1989¹³, marque un changement dans les esprits (même si l'application sur le terrain est lente) avec la tentative de contrôler les dépenses de santé par une réduction de la demande de soins grâce à des interventions sur le lieu de travail¹⁴. La déclaration de Barcelone en 2002 constate le retard pris par le secteur public et affirme : « Le monde du travail et la façon où la vie au travail est organisée dans notre société actuelle sont des déterminants sociaux majeurs et peut être les plus forts de l'état de santé. Les pratiques individuelles concernant la santé sont façonnées par la culture et les valeurs de nos lieux de travail ». Les actions relatives à la santé au travail ont comme préalable de définir des indicateurs pour la mise en place d'une veille sanitaire sur le lieu de travail¹⁵.

L'indice de perception globale de la santé

Le jugement subjectif que nous portons sur notre santé se construit à partir des informations qui vont bien au-delà du bilan pratiqué par un médecin. Certains facteurs de risques, sans être symptomatiques, contribuent à l'évaluation, comme les comportements à risque (alcool, style de vie, etc.), les antécédents pathologiques ou l'histoire familiale (prédisposition génétique à des maladies à venir). Cela rend ce concept complexe et sensible comme indicateur de mortalité ou de la fréquence des consultations médicales (Idler & Kasl 1991). Des études réalisées en population générale utilisant cet indice ont pu montrer une dégradation de la santé chez des individus victimes de traumatismes psychologiques (Ullman & Siegel 1996). Cette dégradation peut être le résultat de changements biologiques liés au stress (dépression des fonctions immunitaires, altération du fonctionnement cardio-vasculaire etc.) ou consécutifs à l'état de stress post-traumatique (changement du style de vie, conduites à risque, perte du soutien social etc.).

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :



Nous sommes surpris par le 19,11% d'enseignants du second degré qui jugent leur santé « mauvaise ». L'enquête Santé Mutualistes en 1998 et 1999 concluait « En termes de perception de leur état de santé, la très grande majorité des mutualistes le jugent bon ou très bon » (Brunou N. 2004). En ce qui concerne l'ensemble de notre échantillon d'enseignants, 36,42%

jugent leur état de santé « moyen » ou « mauvais » et ils sont 43,94% chez les enseignants du second degré. Certes, il y a un effet lié à l'âge : il y a dans notre échantillon d'enseignants du premier degré 20,59% de plus de 50 ans et ils sont 28,86% dans le second degré, mais les différences sont trop importantes pour être expliquées seulement par la courbe des âges¹⁶.

12 30 années de littérature sur le stress dans une optique médico-clinique n'ont pas pu dépasser la circularité des problèmes en cause. Fréquemment, un des symptômes du stress peut constituer la source du stress. Les connaissances justifient certes la prévention mais pas encore l'indemnisation (voir Eurogip 2004).

13 Voir chapitre « intervention ».

14 Une enquête de la DARES publiée en mai 2004 fait apparaître que le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq.

15 Voir projet WORKHEALTH ainsi que les deux déclarations in site WEB www.enwhp.org

16 Au 31-1-2002 le % de 50 ans et plus chez le personnel enseignant dans les écoles du premier degré public est de 24,1% et de 14,5% pour les 55 ans et plus du second degré.

Corrélations entre le climat scolaire et la perception globale de la santé

Premier degré

	santé		khi2	p	odds ratio ¹⁷
	dégradée ¹⁸	pas dégradée			
Climat organisationnel			66,96	1%	4,1
haut	62	279			
bas	162	178			
Climat émotionnel			101,34	1%	6,36
haut	44	297			
bas	164	174			
Engagement			100,43	1%	6,1
haut	48	291			
bas	169	168			
Satisfaction			107,3	1%	6,36
haut	50	289			
bas	176	160			

Second degré

	santé		khi2	p	odds ratio
	dégradée	pas dégradée			
Climat organisationnel			167,68	1%	10,84
haut	70	223			
bas	228	67			
Climat émotionnel			150,49	1%	9,37
haut	63	231			
bas	212	83			
Engagement			162,31	1%	10,33
haut	65	229			
bas	220	220	75		
Satisfaction			231	1%	19,27
haut	47	247			
bas	231	63			

• Pour le personnel du premier degré, le risque de percevoir sa santé dégradée est six fois plus élevé si on a répondu « bas » au climat émotionnel, à l'engagement et à la satisfaction.

17 Il traduit le risque, par exemple, de rapporter un niveau dégradé de santé lorsqu'on appartient au groupe « climat organisationnel haut » par rapport au risque de rapporter un niveau dégradé de santé lorsqu'on appartient au groupe « climat organisationnel bas ».

18 Santé dégradée = réponses « moyenne » et réponses « mauvaise ». Santé pas dégradée = toutes les autres réponses.

Pour le personnel du second degré ayant sa santé dégradée il est vingt fois plus probable d'être insatisfait dans son travail.

Les pressions venant du travail ou de l'extérieur peuvent se manifester par des symptômes qui se présentent sur différentes formes (Goetzel et al 2004) :

1) Médical : douleurs thoraciques, lombalgies, maladies cardiaques et gastro-intestinales, céphalées, vertiges, fatigue chronique, troubles musculosquelettiques

2) Troubles psychologiques : anxiété, agressivité, irritabilité, apathie, ennui, dépression, solitude, fatigue, labilité émotionnelle, insomnie.

3) Problèmes de comportement : accident, abus d'alcool ou drogues, troubles du comportement alimentaire, tabagisme.

4) Malaise institutionnel. Il y a des indices objectifs qui le caractérisent comme l'absentéisme, le présentéisme, les retards, le turnover et les arrêts de maladie.

L'absentéisme :

Dans la littérature internationale on utilise le terme « absences non planifiées ». Contrairement aux absences « formalisées », ce terme sous entend des absences non justifiées. Les absences sont habituellement liées à la santé. Mais certaines tirent leur origine d'une insatisfaction au travail et des problèmes d'équilibre travail - famille (maladies des enfants, violences conjugales, etc.).

Le présentéisme

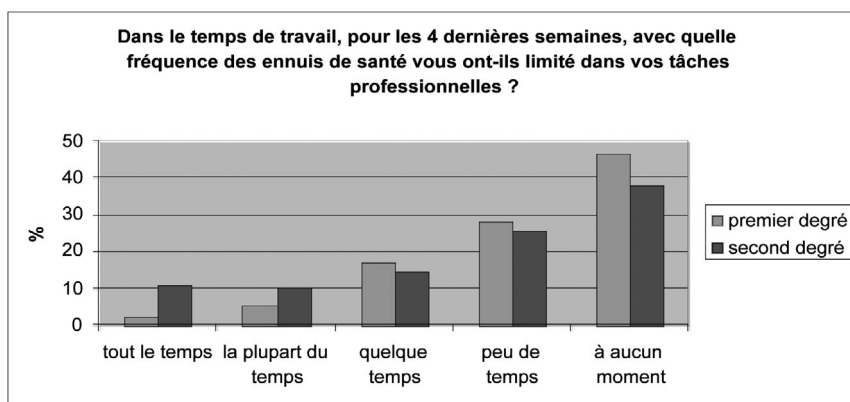
Il s'agit d'enseignants malades qui viennent malgré tout travailler . Ainsi, 60 % des travailleurs interrogés dans la « Troisième enquête de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail en Europe » estiment que leur travail affecte leur santé. Paradoxalement 84 % ne se sont jamais absentés pour cause de maladie au cours des 12 derniers mois ; 5 % seulement l'ont fait pour moins de 5 jours. On peut interpréter ces chiffres comme un signe de "présentéisme", c'est-à-dire que les gens vont travailler même s'ils sont malades ou en tout cas pas au mieux de leur forme.

19 28 % de l'ensemble des travailleurs se plaignent de stress, 33 % ont des maux de dos et 23 % se plaignent de problèmes musculaires au niveau du cou et des épaules. Un travailleur sur quatre (23 %) déclare souffrir d'une fatigue générale (burn-out) (Troisième enquête de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail en Europe 2001).

20 Une autre définition pour ce terme est une présence excessive au travail.

Le fait de se présenter au travail même en cas de maladie n'est pas toujours avantageux pour l'institution. L'efficacité s'en ressent. La dépression par exemple se caractérise par un fort taux de présentéisme. Le malade est présent au travail mais sa concentration et son efficacité sont fortement réduites. Dans une étude comparative entre employés avec et sans dépression, les premiers avaient le double d'absences et 7 fois plus de réduction dans leur efficacité au travail. L'impact de la dépression peut être sous estimé si on se base seulement sur les arrêts de travail. Le présentéisme va être d'autant plus important que l'employé est réticent à avouer une maladie ou pense qu'elle ne sera pas considérée comme une raison légitime de s'arrêter (Druss B. 2001).

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :



Il y a presque trois fois plus d'enseignants du second degré que du premier degré, à se dire limités au travail tout le temps ou la plupart du temps pour des raisons de santé (22% et 8%).

Corrélations entre le climat scolaire et présentéisme

Premier degré

	présentéisme		khi2	p	odds ratio
	oui	non			
Climat organisationnel			10,89	1%	2,42
haut	21	315			
bas	47	291			
Climat émotionnel			10,63	1%	2,58
haut	17	318			
bas	41	297			
Engagement			25,66	1%	4,35
haut	14	319			
bas	54	283			
Satisfaction			23,9	1%	4,17
haut	14	319			
bas	52	284			

Second degré

	présentéisme		khi2	p	odds ratio
	oui	non			
Climat organisationnel			196,51	1%	29,97
haut	13	278			
bas	171	122			
Climat émotionnel			163,05	1%	28,5
haut	10	283			
bas	146	145			
Engagement			184,19	1%	29,08
haut	12	280			
bas	162	130			
Satisfaction			211,19	1%	37,99
haut	11	281			
bas	174	117			

• Le risque de présentéisme est quatre fois plus élevé pour le personnel du premier degré ayant répondu « bas » à l'engagement et à la satisfaction en comparaison à ceux qui ont répondu « haut ».

• Pour le personnel du second degré comparé à celui du premier degré, les risques de présentéisme sont multipliés par dix en fonction des réponses au questionnaire de climat scolaire.

Il y a 40 fois plus de probabilité d'être insatisfait de son travail plutôt que satisfait en cas de perte d'efficacité dans le travail pour des raisons de santé.

- Pour le personnel du premier degré les risques de présentéisme en fonction des réponses au questionnaire de climat scolaire sont équivalents aux risques d'arrêts de travail sauf pour la satisfaction où ils sont doubles.

- Pour le personnel du second degré les risques de présentéisme en fonction des réponses au questionnaire de climat scolaire sont quatre fois plus forts que les risques d'arrêts de travail.

- **Les retards**

Le turnover

4% de 338 860 enseignants du premier degré ont souhaité changer de département en 2004 (14 506 demandes), 1,95% ont été effectivement mutés (6 639).

6% de 406 538 enseignants titulaires du second degré ont demandé à changer d'académie en 2004 (24 939 demandes), 2,89% ont été effectivement mutés (11 758)²¹.

10,6% du personnel enseignant titulaires du second degré ont demandé un changement intra académique en 2004 (43 099 « pur intra académique » pour 406 538 titulaires)²².

21 - Direction des personnels enseignants

Bilan du mouvement national à gestion déconcentrée des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré. Phase inter et intra académique 2004. 4 académies totalisent plus de la moitié des 24 939 demandes du second degré : Lille, Versailles, Créteil, Amiens. Le taux de demandes à Créteil est de 16,8%.

30% de demandes de mutation de titulaires du second degré sont liées au rapprochement de conjoints (22% pour le premier degré).

La proportion du personnel candidat à mutation exerçant en « établissement difficile » (sensibles et /ou ZEP) (15,8%) est supérieure à la moyenne nationale des agents affectés dans ces établissements (10,54%). D'après les auteurs du rapport c'est moins la difficulté du poste que la bonification rattachée à ce type d'affectation qui serait l'explication. A Créteil, un quart des demandes proviennent du personnel affecté en ZEP.

Les demandes de titulaires, bonifiées par une priorité médicale, sont au nombre de 214 en 2004 contre 377 en 2003. Elles ne représentent même pas 1% de la totalité des demandes de changement d'académie (0,85%). 95% des demandes ont été satisfaites.

Le taux de renouvellement des effectifs sur une période de 5 ans entre 2000 et 2004, (volume d'entrants dans l'académie reporté au nombre total d'enseignants de l'académie) est de 61,8% à Créteil et de 23% à Rennes par exemple. L'académie de Créteil a perdu en 2004 l'équivalent de 5% de son stock de titulaires.

22 - 73 463 personnes ont demandé à être mutées ou affectées lors du mouvement intra académique en 2004.

La moitié des titulaires mutés de l'académie de Créteil provient du personnel travaillant antérieurement en établissements classés en ZEP et/ou sensibles et/ou violents.

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

- Au cours du premier trimestre de l'année scolaire 2004-2005, il y a 21% d'enseignants de notre échantillon qui envisagent de quitter leur établissement à la rentrée prochaine.
- 16% d'enseignants du premier degré envisagent de quitter leur école à la rentrée prochaine.
- 26% d'enseignants du second degré envisagent de quitter leur école à la rentrée prochaine.

Les arrêts de maladie

Au sein de l'Éducation nationale, les arrêts de travail touchent surtout les ATOS. Si nous focalisons sur les enseignants c'est parce que c'est le groupe concerné par la présente recherche mais il n'est nullement notre intention de contribuer à une quelconque stigmatisation du personnel. Le management des absences, d'après la littérature internationale, peut être utilisé dans une gestion des individus avec le risque de transformer absences en présentéisme, ou dans une gestion de populations comme indice « santé- sécurité » pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. C'est dans ce deuxième objectif que nous nous plaçons.²³ Les arrêts de maladie en tant qu'indice objectif sont biaisés du fait que la plupart du personnel n'est pas absent et qu'une faible proportion l'est fréquemment. Pour cela il faut compléter cette donnée objective avec des autoévaluations de l'état de santé et du stress concernant l'ensemble du personnel d'un établissement.

Les enseignants du second degré ont en moyenne 12 jours par an d'arrêt de travail.

Les enseignants du premier degré ont en moyenne 13 jours par an d'arrêt de travail.

Les ATOS ont en moyenne 20 jours par an d'arrêt de travail (Merlen S. sous-directeur de la Dpma 2004).

D'après EUROSTAT, chez les professionnels de la santé et de l'éducation, la moitié des arrêts de travail de plus de 15 jours sont dus au « stress, dépression, anxiété ».

Les bénéficiaires d'Allocations Journalières ont augmenté de 13% entre 1999 et 2003 (MGEN 2004).

Malheureusement, nous n'avons pas jusque-là des études précises concernant les arrêts de travail du personnel de l'Éducation nationale comme celui fait par la CNAMTS pour la population du régime général. Pour les arrêts de travail de 2 à 4 mois, les troubles mentaux et du comportement concernent un assuré sur cinq (les épisodes dépressifs représentaient les deux tiers de ce sous-groupe). Pour les professions intellectuelles le pourcentage monte jusqu'à 41% pour le groupe avec les arrêts les plus longs. 30% de cette dernière population disaient ressentir un conflit dans leur travail (CNAMTS. Description des populations du régime générale en arrêt de travail de 2 à 4 mois. Octobre 2004).

23 - Voir Managing health at work- recording and monitoring information on sickness absence including work relatedness In site WEB : www.hse.gov.uk

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

Arrêt de travail dans le mois	1 ^{er} Degré		2 nd Degré	
	N°	%	N°	%
Arrêt de au moins 1 jour	226	16,4	306	25,5
Pas d'arrêt	1111	80,7	879	73,4
Pas de réponse	40	2,9	13	1,09
Total	1377	100	1198	100

- 1^{er} degré : 123 arrêts de 1 ou 2 jours et 12 arrêts de 28 jours et plus. Pour ceux qui se sont arrêtés au moins 1 jour, la moyenne est de 4,85 jours d'arrêt dans le mois.
- 2nd degré : 160 arrêts de 1 ou 2 jours et 14 arrêts de 28 jours et plus. Pour ceux qui se sont arrêtés au moins 1 jour, la moyenne est de 4,91 jours d'arrêt dans le mois.
- Sur l'ensemble des participants il y a eu 1,09 jours d'arrêt de travail dans le mois par répondant.
- 1^{er} degré : 0,87 jours d'arrêt de travail dans le mois par répondant.
- 2nd degré : 1,32 jours d'arrêt de travail dans le mois par répondant.

Corrélations entre le climat scolaire et arrêts de travail

Premier degré

	arrêt de travail		khi2	p	odds ratio
	oui	non			
Climat organisationnel			21,94	1%	2,61
haut	40	291			
bas	88	245			
Climat émotionnel			24,23	1%	2,77
haut	38	289			
bas	89	244			
Engagement			36,15	1%	3,72
haut	30	300			
bas	89	239			
Satisfaction			11,57	1%	2,03
haut	42	284			
bas	76	253			

Second degré

	arrêt de travail		khi2	p	odds ratio
	oui	non			
Climat organisationnel			98,45	1%	6,7
haut	43	248			
bas	158	136			
Climat émotionnel			86,96	1%	7,06
haut	30	260			
bas	132	162			
Engagement			116,27	1%	8,7
haut	34	258			
bas	157	137			
Satisfaction			126,8	1%	11,77
haut	23	267			
bas	148	146			

- Le risque d'avoir des arrêts de travail est 2,61 fois plus élevé pour le personnel du premier degré ayant répondu « bas » au climat organisationnel que pour ceux ayant répondu « haut ». Ce risque est 3,72 fois plus élevé pour les réponses « bas » à l'engagement.

- Pour le personnel du second degré ces risques sont multipliés par deux en comparaison avec le premier degré, et par cinq en ce qui concerne la satisfaction.

- **La réadaptation :**

Permet aux enseignants temporairement incapables de faire face aux élèves, d'être affectés à des activités adaptées à leur situation. Les enseignants du primaire en réadaptation étaient estimés à 875 en 2003-2004. Ils étaient 1175 pour le second degré à la rentrée 2003 (Rapport de la Cour de comptes 2005).

Les conséquences de la maladie sur le travail en termes de coût, ont été particulièrement analysées aux USA (Goetzel, R., et al., 2004). Les maladies les plus coûteuses sont²⁴ : l'hypertension artérielle, les maladies cardiaques, la dépression et autres maladies mentales, l'arthropathie.

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

- Il y a des corrélations très fortes pour les premier et second degrés entre chacune des variables du climat scolaire et la perception globale de la santé, le présentéisme, les arrêts de travail et les consultations pour des lésions physiques et psychiques. Aux réponses « bas » du climat scolaire correspondent une santé dégradée, un présentéisme, des arrêts de travail pendant le mois concerné et des consultations pour des lésions physiques ou psychiques.

- Dans le premier degré, c'est le présentéisme la variable la plus fortement corrélée avec le climat scolaire et cela pour chacun des quatre sous-groupes qui composent le climat.

- Dans le second degré la perception globale de la santé est la variable la plus fortement corrélée avec le climat scolaire et cela pour chacun des quatre sous-groupes qui composent le climat.

24 Des études épidémiologiques australiennes considèrent que 14,9% des travailleurs vont avoir un trouble psychiatrique ou psychologique au cours de leur vie professionnelle.

IV- LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

IV- La sécurité au travail

Typologie des risques liés à l'interaction entre des individus au travail

1. Menaces : utiliser cette catégorie uniquement en cas de menaces avec arme ou de menaces d'agression physique imminente.

2. Coups et blessures volontaires : utiliser cette catégorie uniquement en cas de lésion visible ou de douleur avec altération fonctionnelle. Préciser avec ou sans arme, le type d'arme (à feu, blanche, par destination (objets etc.). Décrire les lésions : sans trace (mais avec douleur et retentissement fonctionnel), superficielles (avec ou sans plaies, brûlures) ou internes (fractures, lésions viscérales) et leur localisation. Spécifier la durée de l'ITT.

3. Harcèlement verbal : il s'agit d'insolence (contestation de l'autorité), menaces, intimidation ou abus émotionnel (faire sentir inférieur, faire perdre l'estime de soi, humilier, faire sentir coupable, faire sentir malade mental).

4. Harcèlement physique : il s'agit d'agressions physiques ne faisant pas partie des coups et blessures volontaires : gifler sans laisser de traces ; empoigner ; coup de pied sans traces ; contention ; pousser ; mordre ou piquer sans laisser de traces corporelles ; brûler sans traces ; projeter des objets ; cracher dessus.

5. Harcèlement par intrusion : intrusions répétitives non désirées (roder autour, surveillance, filature, approches, lettres, coups de téléphone, etc.).

6. Violences sexuelles : il s'agit de viol, agression sexuelle ou harcèlement sexuel.

7. Accidents par imprudence : risque ou provocation des lésions physiques à cause du comportement imprudent d'un tiers. Il peut s'agir des blessures involontaires ou de la mise en danger d'autrui.

8. Vol/dégradation des biens personnels.

Le logiciel « signa » utilisé en France depuis la rentrée 2001-2002 a une finalité de nature statistique. Il n'y a pas d'informations nominatives concernant les agresseurs, les victimes et les témoins (uniquement le type d'auteur (élève, enseignant, famille d'élève etc.), la tranche d'âge et le sexe).

Il concerne l'ensemble des circonscriptions du premier degré et les établissements publics du second degré sur tout le territoire.

Le recensement concerne les actes de violences les plus graves : « ceux dont la qualification pénale est évidente ; ceux qui ont fait l'objet d'un signalement ; ceux qui ont un retentissement important dans la communauté éducative ». La typologie d'incidents utilisée est différente à celle que nous venons de décrire. La saisie s'effectue par périodes de deux mois et couvre la totalité de l'année scolaire. Il n'y a aucune information à caractère médical (type de lésions, soins par un médecin, hospitalisation, etc.). Les chiffres rendus publics par le MENESR rendent difficile le suivi dans le temps des agissements spécifiques concernant le personnel du fait d'une présentation mélangée avec des chiffres se rapportant aux élèves. Les rares études sur le personnel comme dans le tableau ci-joint se font sur des périodes de temps parcellaires. Les 714 cas de « violences physiques sans ou avec arme », n'ont rien à voir avec les chiffres pouvant être extrapolés de l'étude de l'INSERM (voir tableau Choquet 2004). Il nous semble urgent de travailler à une plus grande fiabilité des méthodes d'évaluation des risques pour le personnel.

Types d'actes à l'encontre des enseignants recensés dans SIGNA dans le second degré entre janvier et août 2004 (MENESR- DEP)

Types d'actes	Total	Dont raciste	Dont antisémitisme
Violences physiques sans arme	658	1	0
Insultes ou menaces graves	5657	119	26
Vol ou tentative	424	0	0
Autres faits graves	413	3	6
Jet de pierre ou autres projectiles	264	2	1
Tags	68	3	5
Racket ou tentative	5	0	0
Violences physiques avec arme ou arme par destination	56	0	0
Violences physiques à caractère sexuel	12	0	0
Dommages aux véhicules	343	0	0
Dommages aux biens personnels autres que véhicules	64	0	1
Autres types d'actes	48	0	0
Total	8012	128	39

Evolution 1999-2003 des violences physiques à l'encontre du personnel par des élèves et par type d'établissement (en %) (Choquet et al. 2004)²⁵.

	LEGT 1999	LEGT 2003	LP 1999	LP 2003	Collège 1999	Collège 2003	SEGPA 2003
Durant les 12 derniers mois	%	%	%	%	%	%	%
Frapper un de vos professeurs	0,9	1,2	2,3	2,9	2,7	2,9	5,6

Evolution 1999-2003 de la violence dans les collèges (élèves de 3ème et 4ème) ZEP et non ZEP (en %)(Choquet et al. 2004).

	Urbain hors ZEP 1999	Urbain hors ZEP 2003	Urbain ZEP 1999	Urbain ZEP 2003
Durant les 12 derniers mois	%	%	%	%
Frapper un de vos professeurs	2,6	3,0	3,3	2,9

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

- 10% d'enseignants du premier degré ne se sentent pas en sécurité dans leurs établissements.
- 25% d'enseignants du second degré ne se sentent pas en sécurité dans leurs établissements.

Typologie des risques liés à l'interaction de l'individu avec son travail

Les facteurs de stress professionnel peuvent être classés en trois grandes catégories : extérieurs, intérieurs et liés à la tâche.

²⁵ Le taux de répétition n'est pas négligeable. « 1 fille sur 5 qui a frappé un professeur durant les 12 derniers mois l'a fait au moins 2 fois ». Il y a 5.597.000 élèves scolarisés dans le second degré.

1- Facteurs de stress extérieurs

Ces facteurs ont de l'influence à travers des processus d'appréciation subjective par le personnel, des changements imposés par la société (philosophies qui guident la pratique du métier ; gestion éloignée de la pratique du terrain). Le modèle effort - récompense cherche à théoriser ces facteurs (Siegrist 1996). Selon ce modèle, le stress apparaît quand il y a un décalage entre l'effort accompli et la compensation qu'on en reçoit (l'estime, le respect, le contrôle sur son statut professionnel comme des changements non désirés, la réalisation de tâches au dessus de la qualification, une rétribution monétaire, la perspective de promotion et la sécurité d'emploi).

- L'image des enseignants véhiculée par les medias

Les critiques sont constantes dans les medias : il est implicite dans ces critiques que les enseignants devraient être capables de résoudre la vaste gamme de demandes sociales. Il n'y a pas de projet concernant les jeunes qui ne finisse pas par la proposition « il faut former les enseignants », en dépit des évidences montrant que la charge de travail est déjà excessive.

Les medias se font l'écho des rapports et cela d'autant plus fort qu'ils sont critiques vis-à-vis de l'Institution. Le dernier en date étant celui de la Cour des comptes laisse croire à un nombre considérable d'enseignants sans emploi. « Le rapport signale que certains sont occupés à des missions ponctuelles, d'autres bénéficient de décharges syndicales, d'autres encore sont en surnombre dans des disciplines délaissées comme l'allemand ou la technologie, l'essentiel toutefois étant constitué par des remplaçants désœuvrés. Le SE-UNSA conteste le constat de la Cour des comptes qui suggère selon lui, de manière grossière, que ces enseignants sont payés à ne rien faire". D'autres syndicats comme U, SGEN-CFDT et UNSA ont aussi réagi.

- Les décisions du gouvernement

La déprofessionnalisation est le terme utilisé dans la littérature internationale pour rendre compte de l'impact des politiques publiques sur le personnel enseignant : perte ou dilution des compétences, routinisation du travail, perte du conceptuel au bénéfice de l'opérationnel, abaissement de la responsabilité, surcharge de travail et des tâches bureaucratiques, réduction du temps de réflexion et pour la récupération du stress, affaiblissement du contrôle et de l'autonomie (B. Jeffrey et P. Woods 1996). Les politiques publiques en question sont très diverses mais quelques traits semblent se dégager depuis une dizaine d'années : décentralisation, accroissement des responsabilités financières au niveau local, implémentation des procédures de contrôle, prescription d'un socle commun (curriculum à minima) et coupures budgétaires (G. Kelchtermans 1996).

« La culture de la performance et de la rationalité économique tendent à nier la nature éminemment émotionnelle de l'enseignement. Le travail émotionnel engagé par les enseignants les rend vulnérables quand les demandes qui leurs sont adressées les empêchent de faire le travail émotionnel proprement (A. Hargreaves 1994). « Les réactions émotionnelles des enseignants, particulièrement quand leurs pratiques sont mises en cause, ne reflètent pas une immaturité émotionnelle mais d'une part leur attachement à des valeurs morales et à des priorités et d'autre part à l'absence des normes consensuelles de leur travail » (J. Nias 1996).

- Les relations avec les parents d'élèves

Elles peuvent être décrites en termes de « distance interpersonnelle » (A. Hargreaves 2001). Il y a un important investissement émotionnel des enseignants pour trouver la bonne distance. A partir de l'analyse d'incidents chargés d'émotion, Hargreaves distingue :

1) La distance socioculturelle : la diversité croissante des élèves contraste avec une profession « à diversité ethnoculturelle limitée²⁶ ». Quand la distance socioculturelle est trop grande, les interprétations biaisées sur l'attachement et la compétence des parents suscitent des émotions négatives. Les différences risquent de devenir des déficiences. Cette distance conduit à stéréotyper et à être stéréotypée par les populations en question.

26 - « Plus le degré de diplôme universitaire s'élève à l'entrée de la profession enseignante et plus les postes sont numériquement moins importants aux concours, plus l'extraction sociale des enseignants est élevée » S. Ramé 2004.

2) La distance morale : les émotions fortes liées à l'acte d'enseigner sont soutenues par des valeurs et des priorités qui orientent les choix. Ces valeurs peuvent être mises en cause par la critique des parents concernant les objectifs et les jugements des enseignants.

3) La distance professionnelle : les normes du professionnalisme peuvent accentuer une distance comme il peut être le cas dans une vision poussée de l'élitisme et de l'expertise. Dans ce cas, les questionnements mettant en cause des connaissances pour lesquelles on se sent le seul qualifié, déclenchent des émotions négatives intenses.

4) La distance physique : plus particulièrement dans le second degré, les interactions avec les parents sont peu fréquentes et déconnectées facilitant des malentendus et empêchant une relation constructive. Quand cette distance est trop proche, dans le primaire par exemple, et si elle s'accompagne d'une grande distance socioculturelle, cela peut être très perturbant. Introduire une distance ne relève pas seulement pour l'enseignant de l'ignorance ou des préjugés vis-à-vis des groupes défavorisés mais de l'autoprotection de l'épuisement émotionnel dû à une forte implication et à l'empathie.

5) La distance politique : fait référence à des émotions liées à l'expérience du pouvoir et de l'impuissance. Les enjeux de pouvoir avec les parents induisent anxiété et colère favorisant des comportements d'évitement.

Un trop grand contrôle des émotions face aux parents, lié aux impératifs d'efficacité professionnelle face à une dissonance des objectifs pédagogiques, est source d'émotions négatives. Celles-ci seront d'autant plus intenses que la distance physique est proche et que la distance professionnelle est grande.

- Les rapports avec les groupes communautaires du quartier

Les événements survenus au collège - lycée Montaigne à Paris au cours du dernier trimestre 2003 illustrent parfaitement les tensions à gérer par le personnel. Il ne s'agit pas d'un cas isolé. Le 10 mars 2004, le ministre de l'Education nationale, Luc Ferry, précisait que 5% des établissements scolaires étaient touchés par des incidents antijuifs (sur 68590 établissements publics et privés). En 2003, les violences antijuives en milieu scolaire ont constitué 16% de l'ensemble des faits antijuifs (Taguieff P 2004)²⁷. La proportion d'actes à motivation raciste ou antisémite dans les établissements publics du second degré est de l'ordre de 3% de l'ensemble des signalements pour des actes de violence (72 000 actes de violence à l'école ont été recensés au cours de l'année scolaire 2002-2003).

27 - En 2003, le Ministère de l'Intérieur a comptabilisé 125 agressions antisémites et 463 menaces antisémites – soit un total de 588. Sur ce registre on comptabilise 510 faits dans les 6 premiers mois de 2004.

S'agissant de l'objectif d'établir le bilan de tous les incidents, il y a eu un changement dans le logiciel SIGNA pour le signalement des actes de violence par les établissements publics du second degré. A partir de février 2004, une variable intitulée « motivation de l'acte » permet de distinguer les actes racistes et antisémites²⁸.

D'après le signalement des actes de violence par les établissements publics du second degré, près d'un acte raciste ou antisémite sur quatre a eu pour victime un membre du personnel (entre mars et juin 2004 il y a eu un total de 575 actes racistes et 135 actes antisémites. Parmi ces derniers, 76 « insultes ou menaces graves » ; 3 « violences physiques sans arme » et 1 « violence physique avec arme ou arme par destination »).

- Les rapports avec les autorités territoriales

Les compétences et responsabilités respectives du conseil général, des maires et des directeurs des écoles maternelles et élémentaires publiques quant à la sécurité des élèves et du personnel ne contribuent pas, dans l'état actuel de la législation et des pratiques, à favoriser la prévention.

- Les rapports avec le corps médical

Il existe une dissonance perceptive entre le monde médical et les enseignants quant aux imputations au service des maladies de ces derniers. L'enquête santé - conditions de travail 2005 du SNES publiée le 5 juillet 2005 est particulièrement éclairante à ce sujet : les enseignants du second degré questionnés sur des problèmes de santé qu'à leurs yeux relèvent de l'activité professionnelle répondent qu'en premier lieu il s'agit de l'épuisement physique ou nerveux ; à la question de savoir s'ils ont été reconnus comme maladie professionnelle, 65% répondent « non, mais ils devraient l'être ». Les chiffres des imputations au service sont très proches de ceux déjà anciens que nous avons obtenus du MENESR autour du 2%. Tout se passe comme si le monde médical était plus sensible à des événements survenant chez eux que dans les établissements scolaires puisque il y a 3 fois plus d'accidents de travail/maladie professionnelle dans la fonction publique hospitalière que chez les enseignants. Pour un complément d'information se référer au chapitre accident de travail.

2- Facteurs de stress intérieurs

Les unités d'influence psychosociale²⁹ : la classe ; la salle des professeurs ; la cour de récréation ; le bureau du chef d'établissement ou du directeur d'école.

28 - Auparavant il existait uniquement comme type d'acte les injures à caractère raciste. Ainsi, par exemple s'agissant de tags, nous ne pouvions pas savoir combien avaient un caractère raciste ou antisémite. Les 850 « incidents à caractère raciste ou antisémite » recensés dans signa en 2002-2003, correspondent uniquement aux injures à caractère raciste. Il est important de tenir compte de ces changements dans les comparaisons entre les années.

29 - Permettent de découper un lieu de travail en fonction des particularités des interactions interpersonnelles (Loonis E 2004).

« Les relations humaines ne sont pas simplement centrales dans l'expérience quotidienne des enseignants. Elles peuvent devenir une fin en soi, considérées par certains comme faisant partie de l'apprentissage des élèves. Cela implique que les enseignants ne vont pas seulement expérimenter les émotions des « gens au travail » mais vont porter une responsabilité pour la qualité de la relation » (J. Nias 1996).

Sans négliger l'impact émotionnel de la classe, les études sur des récits autobiographiques des enseignants s'accordent à considérer les relations avec les autres adultes de l'établissement comme la source qui génère les émotions les plus intenses³⁰. « Dans l'enseignement, si vous voulez être apprécié de vos collègues, le mieux est de tomber malade, avoir un enfant, prendre sa retraite ou mourir » (A. Hargreaves 2001).

- Les emplois du temps

L'obligation réglementaire de service pour un professeur agrégé est de 15h hebdomadaires et pour un certifié 18h. Les enquêtes auprès du personnel montrent que les enseignants à temps complet effectuent en moyenne 39h47 de travail par semaine, dont 20h27 hors de la présence des élèves et 19h20 de cours³¹.

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

Moyenne des heures travaillées par les répondants

	Premier degré	Second degré
Combien d'heures avez-vous travaillé dans la dernière semaine ?	39,25	33,23
Selon votre administration, combien d'heures devez-vous travailler par semaine ?	29,16	22,11
Combien d'heures avez-vous travaillé dans les 4 dernières semaines ?	148,24	118,30

30-31 - Cela ne semble pas être le cas en France d'après l'enquête Santé Mutualiste de la MGEN : les enseignants redoutent beaucoup plus les difficultés d'ordre disciplinaire, les rencontres avec un supérieur ainsi que la résolution des conflits entre élèves que les rencontres avec leurs collègues et l'entrée dans la salle des professeurs (ou des maîtres) N. Brunou 2004).

MEN. Repères et références statistiques - édition 2004.

- L'environnement du travail (milieu insalubre, espaces inadaptés, bruit, éclairage mal adapté, vibrations, ambiances thermiques chaude ou froide, etc.) ;
- Les déplacements professionnels ;
- L'insuffisance des ressources humaines et matérielles ;
- L'évaluation du rendement.

3- Facteurs de stress liés à la tâche

- Travail à forte exigence psychologique (élèves en situation précaire, maltraitements, maladies, délinquance)³²
- L'adaptation au niveau des élèves
- L'indiscipline dans la classe
- Les besoins non satisfaits des élèves
- La composition de la classe
- L'inclusion des élèves handicapés

Les risques sont d'autant plus grands qu'à une forte demande psychologique s'associe une diminution de la latitude décisionnelle (modèle de Karasek)³³. La notion de perte de contrôle (à la base de ce modèle) est d'autant plus significative dans l'enseignement qu'à la perception d'une perte d'autonomie en dehors de leur classe³⁴ s'ajoute le sentiment d'une perte de contrôle sur ses propres compétences professionnelles et sur les élèves à l'intérieur de la classe. L'importance attachée par la profession et par la société à la capacité des enseignants à contrôler les élèves permettent de comprendre l'anxiété, la culpabilité et la colère déclenchées par l'érosion du contrôle (J. Nias 1996).

Typologies des violences et du stress en milieu scolaire

1) Le stress chronique ou stress professionnel

« C'est une réponse de l'enseignant avec des effets négatifs (comme la colère, l'anxiété ou la dépression) accompagnés de changements physiologiques potentiellement pathogènes (décharge hormonale, augmentation de la fréquence cardiaque) comme résultat des demandes adressées à l'enseignant comme tel » (Kiriacou y Sutcliffe 1977).

32 - Les exigences psychologiques comprennent le travail émotionnel lié aux sentiments vis-à-vis des élèves et la pression du temps (volume à enseigner en relation au temps disponible).

33 - Selon ce modèle, le stress est d'autant plus grand que se combinent surcharge de travail avec impossibilité à développer et utiliser des habilités et des compétences, participer aux décisions et faire un travail répétitif (Williams 1997).

34 - Les enseignants n'ont pas le pouvoir de décision sur le rythme scolaire, le choix des classes, l'emploi du temps, les heures supplémentaires, voir le remplacement des collègues absents, etc.

Constitue la toile de fond sur laquelle vont venir se greffer des événements traumatiques. Il est considéré comme pouvant faciliter ou être la conséquence des actes de violence. Les conditions de travail font partie des mesures préventives de lutte contre la violence (OIT). Par exemple, l'environnement physique (bruit, température, lumière, etc.) considéré traditionnellement comme un facteur de stress, est évalué comme un facteur favorisant les faits de violence. Plus important encore, le stress pourrait faciliter la survenue d'une maladie, l'état de stress post traumatique, au point que certains se demandent s'il ne faudrait pas l'évaluer avec la même assiduité avec laquelle on évalue le cholestérol.

Les causes du stress d'après les enseignants (MENESR) :

En France (collège- lycée)

- Les conditions de travail
- L'adaptation au niveau des élèves
- L'indiscipline dans la classe

Le top 5 au Canada 1990

- Les besoins non satisfaits des élèves
- La composition de la classe
- Le degré de surcharge de travail
- Les décisions du gouvernement
- L'inclusion des élèves handicapés³⁵

Enquête MGEN en France (Kovess V. 2001) :

Dans le premier cycle, par exemple, ce sont les relations avec la hiérarchie, les parents d'élèves et la surveillance de la cantine qui « mettent la pression ». Au collège et au lycée, ils redoutent surtout les problèmes de discipline et les conflits avec les élèves. La crainte d'agression est un dénominateur commun, mais qui marque davantage les femmes et les jeunes enseignants.

35 - L'inclusion des élèves en situation de handicap dans les établissements scolaires a un coût émotionnel pour les enseignants qu'il conviendrait d'évaluer à l'occasion de la mise en place, en France, de la nouvelle loi sur l'accueil des enfants handicapés.

Dans une enquête épidémiologique de la MGEN (Kovess V. 2001) :

70% d'enseignants craignent la fatigue, la tension et le surmenage (1 sur 2 pour les hommes)

20% ont peur d'agressions physiques (10% pour les non enseignants)

60% des femmes au lycée ou au collège ont peur de se faire insulter

Quant à la pathologie psychiatrique corrélée :

1 enseignant sur 3 déclare un état anxieux (c'est la maladie la plus déclarée par les enseignants)

10% dépression

Les maladies du stress : insomnie, allergie, ulcère, migraines sont plus fréquentes chez les mutualistes que dans la population générale.

2- Le stress aigu

Il s'agit des incidents qui ont comme caractéristique de menacer l'intégrité physique et de déclencher une réaction émotionnelle chez la plupart des personnes. Cette réaction émotionnelle doit comporter une peur intense, le sentiment d'impuissance ou l'horreur (coup et blessures volontaires, menaces d'agression physique imminente, par exemple).

Nous avons, dans une recherche achevée en 1996, analysé 269 questionnaires d'auto-évaluation remplis par le personnel ayant vécu ce type d'événement (Horenstein J.M & Voyron-Lemaire M.Ch. 1996).

12% du personnel éducatif victime souffrent d'une symptomatologie sévère comparable à l'impact psychologique chez des victimes d'attentats terroristes.

31% de notre population présenteraient une présomption d'un état de stress post traumatique.

Nous n'avons pas fait nous-mêmes d'évaluation en phase aiguë mais d'après les certificats médicaux établis lors des consultations en urgence, nous trouvons des réactions comme "un état d'hébétéude, de confusion, d'état de choc, de crise aiguë d'anxiété, de détachement émotionnel".

3- Le stress aigu à répétition

Correspond au concept "d'environnement hostile". Dans la constitution du concept, on accepte une perception non consensuelle contrairement au cas précédent. Sont pris en compte la

subjectivité de la victime et les effets des agissements sur sa productivité et sa santé. La soumission à des conduites hostiles devient une condition pour que l'individu puisse se maintenir à son poste. Les agissements constitutifs de "l'environnement hostile" doivent être répétitifs et non éventuellement uniques comme dans le cas précédent. En se basant sur les études empiriques d'auteurs scandinaves, nous avons fixé comme seuil une répétition au moins hebdomadaire pendant une période de 6 mois. La recherche publiée en 1998, concerne l'impact psychologique de ces situations chez 238 victimes (Horenstein J.M et al. 1998).

Nous trouvons 15% du personnel confrontés à une situation traumatique (multitude de micro-traumatismes agissant par effet cumulatif).

45% du personnel victime considèrent la situation traumatique comme ayant un impact très important sur eux.

22%, tout en étant harcelés une fois par jour ou par semaine, jugent "peu important" l'impact que ces agissements ont eu sur eux.

Le harcèlement traumatique :

Nous définissons ce concept par la conjonction des indicateurs étudiés : l'effet fréquence (répétition dans la durée), l'impact (l'importance subjective), le manque d'issue (incontrolabilité) et la présomption de lésion psychiatrique (stress post traumatique, estime de soi, insécurité). 45 personnes répondent à ces critères ce qui donne une prévalence du harcèlement traumatique de 2,9% de notre échantillon.

Le harcèlement professionnel est dans la loi : article 178 de la loi n° 2002-73 du 17-01-2002, mais pas dans le logiciel SIGNA ni dans les évaluations de la police. Encore moins dans les accidents de travail ou maladie professionnelle. Les arrêts de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle à ce titre sont exceptionnels y compris hors service public : 10 sur 300 consultations pour « souffrance au travail » dans une consultation spécialisée en pathologies professionnelles. Il se retrouve à la périphérie, chez les Autonomes de Solidarité, chez le médiateur (parmi les 277 dossiers pour 2002 à titre de « environnement et relations professionnelles ») et bien sûr, dans nos Centres de Santé Mentale (même si nos classifications diagnostics ne permettent pas d'isoler ce concept). Dans nos recherches avec des critères restrictifs nous arrivons au chiffre de 3%, chiffre trois fois plus faible que la moyenne européenne. Or 3% représentent quand même 24 000 personnes à l'Éducation nationale.

A l'heure actuelle, outre la détresse humaine, ces personnes sont passibles de la triple peine : prouver un lien « direct et essentiel » entre l'activité professionnelle et la maladie, prouver l'intentionnalité malveillante du harceleur et prouver un état psychique dégradé avec une

incapacité permanente dont le taux est fixé > à 25%³⁶. Pour donner une idée de la difficulté de la tâche, les collègues de la consultation spécialisée en pathologies professionnelles citée antérieurement ont pu faire accepter 3 cas depuis 1999 auprès du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (pour le privé) et aucun en comité de réforme (pour la fonction publique). Voici ce que l'on peut lire dans un rapport récent³⁷ : « La commission a constaté à ce sujet que le taux d'IPP de 25 % requis dans le cadre du système complémentaire, qui mesure un déficit physiologique, est d'application ardue (absence de barème - difficulté de la preuve) et de toute façon inadapté aux problèmes psycho-sociaux. La non prise en compte du problème par le dispositif des AT/MP et la sous déclaration massive qu'elle induit ont des incidences graves et sans doute plus encore que pour les autres pathologies : elles favorisent les insuffisances de diagnostic sur les origines des troubles psychiques, par là même l'inadaptation des soins, la surconsommation de psychotropes et, in fine, la chronicisation de la maladie. »

La Fédération des Autonomes de Solidarité, lors de son congrès en 2004 a demandé l'inclusion des traumatismes psychologiques dans le tableau des maladies professionnelles. Aucun pays en Europe n'a franchi le pas³⁸. Au moment où on parle du mouvement mutualiste européen, ne serait-il pas souhaitable que la MGEN s'associe à cette initiative dans le cadre européen seul capable à nos yeux de produire des avancées significatives dans ce domaine³⁹?

4- Le traumatisme vicariant

L'apparition de traumatismes psychologiques sans relation avec un traumatisme direct, mais consécutif aux contacts avec une personne traumatisée (témoin auditif, indirect, par modèle, etc.) C'est l'expérience de la rencontre avec l'autre qui constitue en elle-même l'événement traumatique. Plus la fréquence de tels contacts est grande plus il y a de risques, par effet cumulatif.

Nous avons choisi dans une recherche de nous intéresser aux chefs d'établissements, car par la position centrale qu'ils occupent, ils sont exposés en permanence à toute sorte d'incidents violents dans l'établissement et sont de ce fait particulièrement vulnérables.

36 - Quatrième alinéa de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale. Il s'agit d'un système complémentaire de reconnaissance de maladies professionnelles pour des pathologies hors liste.

37 - Rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale. Juin 2005.

38 - Voir dossier EUROGIP « Pathologies psychiques liées au travail : quelle reconnaissance en Europe ? ». Février 2004. Il fait état de 14 cas de reconnaissance en France entre 1996 et 2002.

39 - En Italie, particulièrement en pointe dans la matière, un tribunal administratif vient d'annuler une circulaire de l'INAIL (l'équivalent de la branche AT/MP de la CNAMTS) ayant comme objet d'harmoniser la procédure d'évaluation du « mobbing » en raison du risque de considérer les maladies psychiques liées aux contraintes organisationnelles comme des maladies professionnelles quand en réalité elles ne sont pas inscrites au tableau. Cofindustria, et Confagricoltura contre l'INAIL et le Ministère du Travail, 5 mai 2005.

104 chefs d'établissement sur 423 n'ont eu à gérer aucun événement durant le mois de mars 2002. Les 319 autres ont dû gérer un total de 1190 événements, ce qui fait une moyenne de 3,7 événements par établissement.

En fonction de nos chiffres nous pouvons dire que dans 76% d'établissements concernés et pendant la période choisie, il y a eu des événements violents et que pour 40%, la crise semble être pour eux un mode de fonctionnement habituel, avec un événement grave ou plus par semaine à gérer par le chef d'établissement.

Presque un tiers des responsables des collèges et de l'enseignement spécialisé ont dû gérer des accidents graves.

10% des chefs d'établissement travaillant dans des grandes villes ont eu à gérer des coups et blessures contre leurs personnels. 30% des responsables de l'enseignement spécialisé ont eu un membre de leur personnel victime de coups et blessures volontaires.

Un tiers de chefs d'établissement recrutant leurs élèves dans un milieu défavorisé ont dû faire des signalements à la justice pour maltraitance d'élève. Sur 6 catastrophes naturelles signalées, 4 concernent les collèges.

Les 11,6% de chefs d'établissement qui ont dû faire face à des violences contre eux, en plus d'autres événements, ont la moyenne la plus forte dans les échelles d'évaluation du traumatisme vicariant et des fractures cognitives (Horenstein J.M. et al. 2002).

5- Le traumatisme caché

L'impact psychologique d'une synergie entre violences privées et professionnelles (violences conjugales et harcèlement sexiste dans l'établissement par exemple).

Les violences domestiques relèvent-elles des pouvoirs publics ou doivent-elles aussi être prises en compte sur le lieu de travail ? Il y a une inquiétude croissante des entreprises aux USA face à l'impact économique des violences domestiques. Absentéisme, retards, arrêts de maladie, baisse de performance constituent autant d'interférences de ces violences « privées » dans le lieu de travail, et il faut ajouter les agressions se prolongeant dans le lieu même du travail qui font prendre des risques aux autres membres du personnel. Le clivage vie publique, vie privée, séparant ce qui relève de l'ordre public et des pratiques intimes, a conduit en France, plus qu'ailleurs, à gérer ces situations dans le clivage entre le social et l'administratif. Ainsi, à l'Éducation nationale, le service social du personnel, confronté depuis longtemps à ces situations, va les gérer dans le secret et fera appel à des dispositifs territoriaux. Il n'existe aucun dispositif spécifique dans l'institution et a fortiori aucune statistique sur le problème.

Les enquêtes en France concernant les violences envers les femmes sont récentes. Celle qui a été commanditée par le Service des Droits des femmes et le Secrétariat d'Etat aux Droits des femmes a été réalisée par téléphone de mars à juillet 2000 auprès d'un échantillon représentatif de 6970 femmes âgées de 20 à 59 ans (enquête nationale sur les violences envers les femmes en France-ENVEFF. Toutefois, nous n'avons pas encore la totalité des informations concernant, en particulier, la population enseignante ayant participé à cette enquête⁴⁰).

Les accidents de travail : les lésions psychiques en milieu professionnel

L'exposition à un risque psychosocial peut s'accompagner des symptômes suivants (D'après le INAIL)⁴¹ :

- Activité ruminatoire intense en images, en pensée ou en perceptions à thème professionnel
- Reviviscence des épisodes significatifs chargés d'émotion (« flash-back »)
- Rêves particulièrement récurrents à thème professionnel
- Incapacité à structurer la narration des événements du travail : des mémoires traumatiques, par la force de l'émotion s'imposent à la reconstruction logique ou chronologique
- Réaction émotionnelle intense à l'exposition à des stimuli externes ou internes associés à des événements du travail
- Réactivité physiologique à l'exposition à des stimuli externes ou internes associés à des événements du travail
- Effort pour éviter de penser, sentir ou parler associés à la thématique professionnelle
- Comportements d'évitement des lieux, activités ou personnes qui évoquent le vécu au travail
- Incapacité à se souvenir des aspects importants de son histoire professionnelle
- Réduction marquée de l'intérêt ou de la participation à des activités significatives
- Sentiment de distance ou d'étrangeté vis-à-vis des autres

40 - 438 enseignantes ont participé à cette enquête.

41 - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. « Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa. La tutela dell'INAIL ». April 2005.

- Eroussement de l'affectivité (par exemple incapacité à éprouver de l'amour)
- Sentiment de perte de la capacité à se projeter dans le futur (par exemple ne plus pouvoir avoir une carrière, se marier, avoir des enfants et une durée de vie normale)
- Difficulté d'endormissement ou réveil au milieu de la nuit
- Irritabilité ou bouffées de colère
- Troubles de la concentration
- Hypervigilance
- Réactions de sursaut
- Sentiment de rage qui dans la forme et l'intensité, contraste avec le caractère de la personne.

Les risques psychosociaux deviennent pathogènes comme résultat d'une transaction avec la structure cognitive d'un sujet conduisant à un sentiment d'incapacité et d'inacceptabilité.

Les cognitions dysfonctionnelles liées à l'incapacité peuvent prendre les formes suivantes :

« Pourquoi moi ? » ; « je ne peux pas croire que cela me soit arrivé » : incapacité à trouver un sens (informations trop intenses au-delà des capacités du processus cognitifs).

« Je ne m'en sortirai pas » : incapacité à faire face aux exigences que l'on attend de lui.

« Je serais incapable de vivre cela à nouveau. » : avec le temps, la persistance de symptômes contribue à aggraver les sentiments d'incompétence à faire face.

Derrière l'inacceptabilité nous pouvons trouver :

« Si je sens quelque chose fortement je dois l'exprimer » ;

« Je sens que je ne devrais pas m'exprimer mais je dois le faire » ;

« Si je m'exprime les autres m'écouteront » ;

« Si je ne réussis pas je ne suis rien » (Beck A.).

En fonction des termes de la transaction et de l'évolution dans le temps, nous constatons les phases de réaction, de résistance ou d'effondrement caractéristiques du vaste chapitre « réaction à un facteur de stress important, et troubles de l'adaptation » légitimé par la communauté psychiatrique depuis les années 1980.

Les fractures cognitives, en fonctions des domaines, risquent de se manifester par :

- Représentation de la sécurité pour soi : peur, sentiment hypertrophié de vulnérabilité personnelle, de préoccupations excessives conduisant à l'indécision ou à la paralysie, une tendance à l'obsessionnalité et à la peur de ses propres impulsions suicidaires.

- Représentation de la sécurité pour les autres : préoccupations sur les moyens de les protéger, induites par des risques actuels mais fortement influencées par des expériences traumatiques de perte dans le passé.

- Confiance en soi : mise en cause de nos perceptions et jugements, conduisant à un questionnement incessant qui rend difficile la prise de décision.

- Confiance dans les autres : précautions défensives qui empêchent toute relation de confiance jusqu'à suspecter et se méfier de la moindre action des autres.

- Estime de soi : se sentir mauvais, malsain ou sans valeur. Cela peut induire un sentiment de colère, d'hostilité chronique, de honte ou de dépression provoquant à l'extrême des comportements d'auto mutilation ou suicidaires.

- Estime pour les autres : va conduire au dédain ou au manque de respect.

- Intimité avec soi : difficultés à s'engager dans des activités auto - réflexives, à faire face à ses pensées et à ses sentiments.

- Empathie : sentiment d'isolement, de solitude, de détachement et peur dès qu'on risque d'être connecté émotionnellement aux autres.

- Contrôle de soi : de l'irritabilité ou de l'hostilité face à toute restriction à sa propre liberté.

- Contrôle des autres : sentiment d'inconfort quand on ne dirige pas les autres, qui prend la forme de l'hostilité ou de l'évitement. Les conflits sont fréquents quand les autres résistent.

Quelque soit la fragilité psychique du départ, les séquelles des fractures cognitives vont influencer la perception et la compréhension des événements futurs. Un déterminisme, qui aurait pu être tout autre sans l'exposition à des risques psychosociaux, va empiéter sur la perception que nous avons des personnes et des choses, sur le sens de ce qui nous arrive et sur la perception que nous avons de nous-mêmes. Evaluer ce déterminisme-là n'est pas chose aisée, ce qui explique le retard pris dans la prévention et l'indemnisation des risques psychiques au travail au regard des risques physiques, chimiques ou biologiques. Toutefois, la position consistant à écarter systématiquement un lien de causalité entre un risque psychique et un trouble mental, au bénéfice d'une aggravation d'un état antérieur, n'est plus acceptable.

- Résultats au questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants » :

- Il y a 1/4 d'enseignants du premier degré et 1/3 d'enseignants du second degré à répondre par l'affirmative à la question suivante : dans les 12 derniers mois avez-vous eu, dans le cadre de votre travail, un accident, des lésions physiques ou psychiques ayant justifié une consultation médicale ? (24% et 34% respectivement).

Corrélations entre le climat scolaire et les accidents de travail

Premier degré

	accident		khi2	p	odds ratio
	oui	non			
Climat organisationnel			50,49	1%	3,67
haut	51	289			
Bas	132	204			
Climat émotionnel			38,82	1%	3,27
haut	46	292			
bas	115	223			
Engagement			51,36	1%	3,68
haut	52	285			
bas	135	201			
Satisfaction			49,19	1%	3,84
haut	43	296			
bas	120	215			

Second degré

	accident		khi2	p	odds ratio
	oui	non			
Climat organisationnel			178,91	1%	12,65
haut	48	244			
bas	209	84			
Climat émotionnel			143,8	1%	10,18
haut	40	252			
bas	181	112			
Engagement			179,61	1%	14,31
haut	35	257			
bas	193	99			
Satisfaction			184,06	1%	14,54
haut	36	259			
bas	196	97			

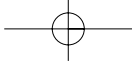
- Dans le premier et le second degré la force de la corrélation concernant les consultations pour des lésions physiques ou psychiques diffère en fonction des variables du climat scolaire, mais dans tous les cas les différences sont significatives.
- Premier degré : le fait de répondre « bas » pour chacune des variables du climat scolaire triple les risques d'avoir un accident de travail.
- Second degré : il y a 14 fois plus de chance de ne pas avoir un accident de travail quand on a répondu « haut » à l'engagement et à la satisfaction.

Les traumatismes psychologiques sont 4 fois plus coûteux que les autres traumatismes à cause des absences, des soins médicaux et des plaintes en justice (étude australienne). A eux seuls, stress et violence dans les lieux de travail, sont responsables d'après l'Organisation internationale du travail de 30% des dépenses de santé. En France, une étude de l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et du Laboratoire d'Economie et de Gestion de l'Université de Bourgogne estime entre 830 et 1656 millions d'euros le coût des pathologies liées au stress professionnel, ce qui équivaut à 10 à 20% des dépenses de la branche accident de travail/maladie professionnelle.

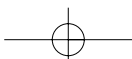
La prise de conscience des pouvoirs publics est à l'image des nombreux plans de lutte contre la violence à l'école : réactifs, fragmentaires mais réels depuis la circulaire "Lang, Quilès, Glavany" du 27 mai 1992 (qui institutionnalise les relations entre responsables de la police et l'Éducation nationale).

La santé a été largement absente de ces plans et le résultat nous le voyons dans la faible implication du corps médical quant aux imputations au service de l'impact émotionnel des violences physiques. Les arrêts de travail pour accident de travail sont utilisés avec parcimonie : 12 en 2003 dans le Centre de Santé Mentale et de Réadaptation de Paris sur 1282 enseignants. Si nous prenons le chiffre le plus bas de la partie française des enquêtes européennes concernant les violences physiques au travail, nous pouvons les estimer à 10 000 par an à l'encontre du personnel du MENESR. Le logiciel SIGNA comptabilise 2000 pour les violences physiques sans arme en 2002-2003. Comment expliquer qu'on ne trouve que 346 accidents de travail au titre « d'agressions » dans l'évaluation du Ministère pour l'année 2002 ? A la même période la police comptabilise 228 CBV avec ITT de plus de 8 jours et/ou avec arme. S'agissant des lésions psychiques sans contrepartie physique ou des pathologies psychiques liées au travail il nous a été impossible d'obtenir des chiffres. La formule consacrée « l'enseignant qui craque » n'a apparemment aucune traduction officielle quant aux imputations au service⁴². Des chercheurs à l'étranger se sont penchés sur ce phénomène qui n'est pas propre à la France : pourquoi les enseignants victimes du stress, des maladies contagieuses transmises par les élèves, de la mauvaise qualité de l'air, des laryngites, etc. ont un bas niveau de déclarations d'accident de travail/maladies professionnelles ? (Guberman N. et al. 2005). De ce fait, au dire des auteurs « les enseignants sont écartés des priorités lorsque vient le temps d'identifier les stratégies de prévention à l'intérieur des régimes étatiques ».

42 Un salarié souffrant psychologiquement à la suite d'un fait précis et daté survenu dans l'enceinte de l'entreprise peut désormais être reconnu victime d'un accident du travail. Deuxième chambre civile de la Cour de cassation 1er juillet 2003, CPAM de Dordogne c/Ratinaud.



V - LES PROPOSITIONS



V - Les propositions

La prise de conscience est lente concernant le fait que dans les maladies liées au stress et à la violence, plus que pour les autres maladies, le rôle des institutions a une influence dans le pronostic et le temps de récupération des patients.

Les actions de la MGEN ont focalisé principalement sur l'aide à la personne renforçant dans les établissements l'externalisation de la résolution de leurs problèmes. Or, l'intervention individuelle ne produit pas de changements sur la satisfaction au travail et sur la qualité des relations entre les employés. Qu'on le veuille ou non elle renforce l'idée que les problèmes sont dans la personne et non pas dans la relation individu - organisation. Donner des outils aux établissements pour une gestion participative du stress et de la violence est un challenge fort pour la récente convention MGEN - MENESR⁴³.

La prise de conscience du poids économique du stress a conduit l'Organisation Internationale du Travail et l'Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail, pour ne citer que ces deux institutions, à la diffusion des codes de bonnes pratiques. La réflexion a évolué du stress vers la gestion du stress. Il ne s'agit plus « d'entreprendre des études sophistiquées décrivant avec luxe de détails le stress des salariés au travail, ses causes et ses conséquences (Commission européenne 2000) mais de transférer dans les lieux de travail les connaissances qui existent déjà après 30 années de recherches.

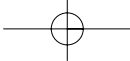
Voici quelques « pratiques » à titre d'exemple : en cas de soupçon de maladie liée au stress, l'employé en arrêt doit être contacté à l'intérieur de la première semaine (qui doit le faire et comment ?), c'est à 15 jours qu'on peut avoir une idée de l'évolution. A 1 mois il faut traiter. Le retour à l'établissement doit être gradué sur une période de 2 à 6 semaines, voir plus si nécessaire. Qui à l'intérieur de l'établissement doit contrôler l'application effective d'un plan individualisé de retour ? La responsabilité de l'employeur est-elle engagée quand après un arrêt, l'employé retrouve exactement les mêmes conditions au retour ? Cette dimension temporelle permet d'articuler les trois logiques en jeu : celle de l'employeur qui doit protéger, celle de la santé indépendante et neutre, qui doit traiter, et celle de l'établissement qui doit promouvoir la santé et la sécurité. Le transfert d'expérience vers les établissements n'a de chance de réussir qu'à condition d'accepter 3 principes :

1- Une gestion participative : tout le personnel a quelque chose à dire et à faire pour modifier le climat émotionnel et relationnel de l'établissement.

2- Les établissements ne peuvent pas réussir seuls. Après tout, on se tourne vers eux face au constat d'échec des actions d'aide à la personne pour produire des changements sur la satisfaction au travail et sur la qualité des relations entre les employés.

3- Accepter, les uns et les autres, sans tomber dans le catastrophisme ou la banalisation, une plus grande visibilité des enjeux.

⁴³ Ce type d'action s'inscrit dans un mouvement en France et en Europe : le plan santé au travail 2005-2009, en France, a permis d'orienter et planifier les actions de la médecine de prévention et des intervenants en prévention des risques professionnels vers la prévention des risques psychosociaux. Le 8 octobre 2004, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord cadre sur le stress lié au travail. La mise en oeuvre sera effectuée dans les trois ans suivant la date de signature et comprend des mesures d'organisation de travail, de formation et d'information.



Management préventif

La création d'environnements de travail sûrs, sains et favorables à l'efficacité du personnel implique une démarche globale et intégrée. « Pour avoir un impact sur les populations à haut risque qui représentent habituellement 20-30% des employés d'un lieu de travail, il faut accéder, au moins, au 90% du personnel »⁴⁴.

La prévention de la santé semble efficace dans les cas suivants : tabagisme, hypertension, exercice physique, stress, abus de substances, nutrition, obésité, port de la ceinture de sécurité, efficacité personnelle dans les prises de décision médicale (Caterpillar 2005).

Les composantes importantes d'un programme de prévention sont : un bulletin de liaison, l'inclusion du conjoint, une évaluation périodique de la santé, interventions centrées sur des risques modifiables, promouvoir l'efficacité personnelle, une évaluation longitudinale des changements, une fragmentation de la population en fonction des risques, des interventions individualisées, une diversité dans le type et la fréquence des interventions en fonction des risques et de la motivation au changement, l'utilisation des stratégies pour maximiser la participation, l'intégration avec des sources d'information sur la santé et des programmes d'aide aux employés, des campagnes de dépistage et la conformité avec les bonnes pratiques médicales.

Quelques exemples : choix de nourriture saine dans les cafétérias et distributeurs automatiques, campagnes antitabac et distribution de patch de nicotine, groupes de gestion du stress et d'exercice physique, outils d'éducation à la santé, dépistage sur place (hypertension par exemple), gestion de crise.

Evaluer les risques psychosociaux : comment ?

Le risque psychosocial peut être défini comme « les aspects liés au contenu du travail, l'organisation, les pratiques de management, l'environnement et les conditions du travail qui potentiellement peuvent produire des lésions physiques ou psychiques » (Cox T 1993).

« L'augmentation des troubles mentaux peut seulement être comprise dans un contexte d'augmentation des stresseurs psychosociaux et des pressions dans les lieux de travail. Le monde du travail contribue substantiellement à l'accroissement des dépenses de santé. Le facteur le plus important est en relation à des aspects psychosociaux de l'organisation du travail » (Déclaration de Barcelone sur le développement de bonnes pratiques de santé dans les lieux de travail en Europe 2002).

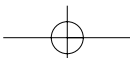
Les risques psychosociaux sont les risques qui découlent de l'interaction entre des individus et de l'interaction de l'individu avec son travail. Evaluer les relations entre des personnes au travail et l'organisation et les conditions de travail c'est prendre en compte leurs spécificités et leurs places à côté des risques physiques, biologiques et chimiques. Le Conseil économique et social en 2004, dans un rapport sur « organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés » exprime le souhait « que notre pays dépasse définitivement la notion de réparation des risques professionnels et d'approche des seuls risques physiques ».

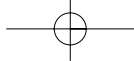
Tout est parti de l'Europe : Directive 89/391/CEE du Conseil qui inscrit le stress au travail dans le domaine juridique de la santé et la sécurité au travail.

La transcription de la directive européenne d'intégration de la santé physique et psychique se fait en plusieurs étapes mais il est explicite dans la loi de modernisation sociale que : « Le chef d'établissement⁴⁵ prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé

44 Voir site WEB : <http://healthproject.stanford.edu/koop/Caterpillar/description.html> pour trouver un exemple des actions mises en place par une grande entreprise USA pour préserver et améliorer la santé en milieu de travail.

45 Le code de travail ne fait pas référence ici au personnel de l'Éducation nationale.





physique et mentale des travailleurs de l'établissement y compris les travailleurs temporaires» (Article L230-2 du code du travail 1991-2002-2003).

Pour permettre « l'identification des dangers et l'évaluation des risques, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, la formation et l'information des agents et des actions de prévention des risques professionnels », le MENESR met à la disposition des responsables de la prévention un certain nombre de documents :

- "Document unique - l'évaluation des risques professionnels" (guide des facteurs de risques auxquels peuvent être exposés l'ensemble des personnels (bruit, stress, rayonnement, substance nocive, équipement et matériaux dangereux, incendie, etc.).

- "Prévention des risques professionnels" (aborde l'ensemble des risques rencontrés dans les établissements d'enseignement supérieur).

- "Les clés de la sécurité" (Il vise à apporter aux chefs d'établissement, aux gestionnaires et aux agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (A.C.M.O.) les éléments d'information, présentés sous forme de fiches synthétiques, permettant la maîtrise des problèmes liés à la sécurité).

- "Plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs" (guide pour l'élaboration d'un plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs).

Ces quatre documents renvoient aux dispositions du Code du travail précité.

Evaluation du risque psychosocial par des questionnaires d'autoévaluation

Il y a des différences entre les risques matériels et techniques et les risques psychosociaux qui justifient la mise en place de procédures d'évaluation spécifiques telles qu'elles sont proposées dans la présente recherche associant caractéristiques de l'établissement, échelles psychométriques et indices de santé⁴⁶. Les institutions éducatives, comme d'autres lieux de travail, ont des procédures d'évaluation d'incidents (SIGNA par exemple) mais n'évaluent pas les conséquences de tels incidents sur la santé du personnel. A l'opposé, certains évaluent la santé du personnel et en fonction des résultats vont inférer la présence de stressseurs.

Les expériences internationales⁴⁷

Le questionnaire psychosocial de Copenhague⁴⁸

C'est un questionnaire individuel mais il ne s'agit pas d'évaluer des individus mais l'exposition à des facteurs de risque pour la santé de nature psychosocial à travers les réponses de l'ensemble du personnel du lieu de travail en question. « L'origine du risque psychosocial n'est pas la personnalité mais l'organisation du travail ».

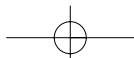
Il s'agit d'un instrument d'évaluation orienté vers la prévention. « Il n'y a pas lieu d'utiliser cette méthode si on ne compte rien faire avec les résultats ».

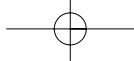
La méthode comporte trois versions du questionnaire. La version courte consiste en 44 items et 8 dimensions ayant comme finalité les PME de moins de 30 personnes ou l'autoévaluation, la version moyenne (95 items et 26 dimensions) pour les entreprises de plus de 30 personnes et la version longue (141 items et 30 dimensions) pour la recherche. Il s'agit d'un questionnaire généraliste applicable à n'importe quel type de travail, ce qui facilite la comparaison intra et inter entreprises.

⁴⁶ D'autres procédures sont possibles comme l'observation ou l'enquête de terrain.

⁴⁷ Nous nous limiterons à des méthodes ayant influencé directement notre étude. Pour un aperçu plus large voir Delanois et al. 2002.

⁴⁸ Voir site WEB <http://www.istas.net/istas21/> pour la version espagnole de la méthode.





La version espagnole comporte un manuel, un CD-ROM avec un programme exécutable qui permet la passation du questionnaire, l'informatisation des données et la comparaison avec des normes statistiques et une version via internet. Les facteurs psychosociaux sont répartis en 4 groupes :

1. Exigences psychologiques : quantitatives, cognitives, émotionnelles, sensorielles et exigence de cacher ses émotions.
2. Activité et développement : influence sur le travail, possibilités de progresser, contrôle sur le temps de travail, sens du travail, intégration à l'entreprise.
3. Soutien et leadership : prévisibilité, clarté de rôle, conflit de rôle, qualité du leadership, renforcement, appui social, possibilités de relation sociale, sentiment d'appartenance au groupe.
4. Compensation : sécurité, estime.

Autre les facteurs psychosociaux, le questionnaire comporte des items sur la santé, le stress et la satisfaction.

La finalité du questionnaire étant d'aboutir à une intervention, un soin particulier est donné dans le manuel d'utilisation, à la procédure de passation dans un lieu de travail (voir la check liste dans le chapitre suivant) et à la présentation des résultats (nous nous sommes largement inspirés).

Temps nécessaire : de 20 à 45 minutes.

The Well-Being Programme⁴⁹

La logique du programme utilisé au Royaume Uni et à laquelle nous adhérons est d'aller au-delà des interventions individuelles à travers une gestion participative cherchant à modifier le climat scolaire.

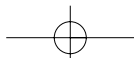
Le projet pilote a démarré en 1999. La clé du processus est un questionnaire d'autoévaluation du climat scolaire à remplir par le personnel d'un établissement scolaire via Internet. L'enquête donne lieu à un rapport et chaque école participante à un correspondant ayant pour mission de mettre en place un groupe de travail pour s'approprier des résultats et conduire des actions de prévention dans le long terme (de 2 à 3 années). Un coordinateur extérieur assure la formation des correspondants d'un bassin scolaire (« Local education authorities »).

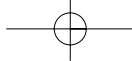
Le questionnaire comporte 10 domaines et il est une adaptation au milieu scolaire d'un outil généraliste d'évaluation des risques psychosociaux du « HSE » (Health and Safety Executive)⁵⁰ : la culture, les contraintes, l'autonomie, les relations, le changement, les rôles, le soutien, le bien être, des propositions et des données sociodémographiques. Chaque domaine comporte un certain nombre d'affirmations et il faut noter le degré d'accord ou de désaccord. Le questionnaire comporte 36 items.

En fonction des domaines à améliorer et aux caractéristiques propres à chaque établissement il y aura la mise en place des actions encouragées par le correspondant et le coordinateur. En fonction de la taille de l'établissement il peut y avoir plusieurs correspondants. Des ressources sur la conduite des groupes, stratégies de communication, résolution des problèmes et méthodes d'autogestion sont mis à leur disposition. En fonction des besoins d'un établissement, le correspondant peut faire appel à des intervenants extérieurs et un réseau de correspondants facilite la diffusion des initiatives. Le coordinateur assume les contacts avec le chef d'établissement et évalue les résultats des interventions.

49 Consulter le site WEB : <http://www.worklifesupport.com/index.cfm?a=104>

50 Pour une explication des domaines et des actions de prévention correspondantes voir « Tackling work-related stress: a managers' guide to improving and maintaining employee health and well-being » in site WEB : <http://www.hsebooks.co.uk/>. Le H.S.E. est l'autorité en charge de la santé et de la sécurité au Royaume Uni.





Le questionnaire « qualité de vie au travail des enseignants »

Le questionnaire de la présente recherche peut être utilisé pour l'autoévaluation d'un membre du personnel tel que nous l'avons réalisé à travers Internet ou pour évaluer un établissement de plus de 30 personnes, chose que nous voudrions développer à l'avenir. La procédure est la suivante :

Une fois le questionnaire « climat éducatif » rempli, pour interpréter les résultats pour chaque facteur psychosocial, il faut faire la somme des items précisés dans le tableau suivant. Les réponses « tout à fait d'accord = 5 ; « tout à fait en désaccord = 1.

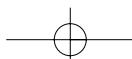
Faire pour chaque facteur, la soustraction des résultats de la première colonne avec ceux de la deuxième colonne. Diviser le résultat obtenu par le nombre des items réellement répondus.

Facteurs psychosociaux	Faire la somme des items	Faire la somme des items
Climat organisationnel	1, 6, 7, 8, 14,18 19, 22, 24,25	2, 4, 10, 11, 12, 15, 17, 23, 26, 28
Sentiment d'appartenance	1, 7, 18	2, 10
Formation	6, 19	4, 15, 17
Management de l'établissement	14, 22, 24	11, 28
Sentiment de sécurité	8, 25	12, 23, 26
Climat émotionnel	3, 9, 13	5, 30
Engagement	27	16
Satisfaction	21, 29	20, 31

Les points de césure utilisés pour classer les répondants

Facteurs psychosociaux	1 ^{er} degré		2 nd degré	
	« bas »	« haut »	« bas »	« haut »
Climat organisationnel	-0.21	0.45	-0.60	0.30
Sentiment d'appartenance	0.80	1.60	0.25	1.20
Formation	-1.33	-0.25	-1.33	-0.25
Management de l'établissement	0.25	1.00	0.00	0.75
Sentiment de sécurité	-0.80	-0.20	-1.33	-0.25
Climat émotionnel	0.40	1.40	-0.20	0.80
Engagement	0.00	1.50	-1.00	1.00
Satisfaction	-0.50	0.75	-1.00	0.50

Le domaine est "moyen" entre les 2 valeurs (valeurs incluses), il est "bas" si inférieur à la première valeur, il est "haut" si supérieur à la deuxième valeur.



La passation dans un établissement scolaire⁵¹

Pour des raisons dues au traitement statistique et au maintien de la confidentialité des données il est important d'avoir au moins 25 questionnaires remplis par le personnel d'un établissement scolaire. Une fois les questionnaires interprétés selon la procédure décrite antérieurement, la présentation de l'ensemble des résultats pour l'établissement et pour chaque domaine se fait en trois groupes en fonction du pourcentage du personnel exposé (réponses « bas ») :

1. Expositions problématiques principales : quand 40% ou plus de répondants d'un établissement scolaire évaluent un domaine du climat scolaire négativement.

2. Autres expositions problématiques : quand entre 25% et 39% de répondants d'un établissement scolaire évaluent un domaine du climat scolaire négativement.

3. Expositions favorables : quand plus de 25% de répondants d'un établissement scolaire évaluent un domaine du climat scolaire positivement (réponses « haut »).

En fonction des caractéristiques d'un établissement, nous pouvons avoir un aperçu, dans le tableau suivant, des risques encourus par le personnel exposé.

Relation entre conditions de travail et santé - sécurité chez les répondants « bas » au climat scolaire dans le second degré⁵²

Climat organisationnel « bas »

	Arrêt de travail			Présentéisme			Santé dégradée			Accident		
	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p
Femmes	2,29	11	1%	2,92	18,15	1%	2,61	11,61	1%	1,95	6,31	2%
Zep	1,86	5,2	5%	5,18	13,53	1%	3,92	11,59	1%	3,82	10,8	1%
Violence	3,03	11,66	1%	9,41	17,08	1%	1,2	0,12		2,06	2,3	
Accès Handicapés	1,03	0,01		10,9	57,85	1%	3,48	17,78	1%	2,58	10,7	1%
Demi Pension	1,3	0,45		16,9	12,93	1%	3,61	5,22	5%	2,58	2,72	
Self	1,11	0,12		14,13	28,1	1%	1,84	2,01		2,57	5,6	2%
Internat	1,79	0,29		1,18	0,37		1,04	0,02		1,26	0,66	
Espaces Verts	1,43	1,95		2,92	19,21	1%	2,14	7,46	1%	2,96	17,2	1%
Transports Scolaires	1,23	0,56		5,08	22,97	1%	3,86	17,26	1%	2,07	4,82	5%
Espaces Sportifs	1,27	0,86		2,52	5,89	1%	2,11	3,5		1,28	0,36	
CESC	2,82	15,6	1%	8,27	58,58	1%	5,99	37,18	1%	2,81	14	1%

51 Qui est responsable de la passation ? : voir la check-list pour le processus d'intervention d'après la méthode ISTAS.

52 Nous avons affiché uniquement des variables dichotomiques pour lesquelles il peut y avoir une évaluation des risques.

Climat émotionnel « bas »

	Arrêt de travail			Présentéisme			Santé dégradée			Accident		
	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p
Femmes	3,1	18,29	1%	2,93	17,36	1%	2,24	9,22	1%	2	7,53	1%
Zep	1,88	2,8		5,25	14,59	1%	1,92	3,03		3,17	9,38	1%
Violence	1,57	0,96		24,35	19,45	1%	1,33	0,29		2,29	3,28	
Accès Handicapés	2,8	13,02	1%	5,82	35,07	1%	2,42	9,98	1%	2,8	14,6	1%
Demi Pension	1,56	0,43		8,66	5,82		3,39	3,55		2,02	1,1	
Self	1,98	3,24		10,21	25,33	1%	2,46	6,23	2%	3,04	9,48	1%
Internat	1,67	3,79		1,31	1,12		1,38	1,2		1,26	0,74	
Espaces Verts	1,04	0,02		3,12	21,74	1%	2,51	12,1	1%	2,18	10,2	1%
Transports Scolaires	1,63	2,83		5,73	30,39	1%	2,76	12,31	1%	3,19	16,4	1%
Espaces Sportifs	1,81	3,09		5,22	20,35	1%	2,2	5,71	2%	1,87	3,6	
CESC	1,98	6,81	1%	5,08	35,9	1%	5,26	34,55	1%	2,65	13,7	1%

Engagement « bas »

	Arrêt de travail			Présentéisme			Santé dégradée			Accident		
	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p
Femmes	1,86	5,87	2%	1,85	5,69	2%	2,01	6,36	2%	1,71	4,11	5%
Zep	2,26	4,49	5%	3,82	10,67	1%	2,28	4,55	5%	2,18	4,03	5%
Violence	2,07	2,52		8,56	15,42	1%	1,58	0,9		3,72	7,93	1%
Accès Handicapés	2,68	12,41	1%	7,12	42,29	1%	2,59	10,77	1%	3,32	18,6	1%
Demi Pension	1,74	0,73		12,03	8,71	1%	7,42	10,78	1%	1,3	0,16	
Self	2,51	5,39	5%	7,7	21,04	1%	2,99	8,22	1%	1,82	2,43	
Internat	1,84	5,18	5%	1,09	0,11		1,27	0,64		1,09	0,09	
Espaces Verts	1,06	0,06		2,56	14,35	1%	1,37	1,32		1,91	6,49	2%
Transports Scolaires	2,54	9,49	1%	6,85	35,16	1%	3,28	15,43	1%	2,71	11,1	1%
Espaces Sportifs	3,01	9,51	1%	15,6	39,83	1%	5,49	26,17	1%	2,17	4,98	5%
CESC	2,77	14,11	1%	7,38	49,24	1%	3,95	20,34	1%	3,06	15,5	1%

Satisfaction « bas »

	Arrêt de travail			Présentéisme			Santé dégradée			Accident		
	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p	odds ratio	khi2	p
Femmes	2,81	15,15	1‰	2,39	11,28	1‰	1,58	2,31		2,6	13,2	1‰
Zep	2,35	4,01	5%	2,85	6,01	2%	1,5	0,74		2,67	5,46	2%
Violence	1,42	0,51		15,45	21,47	1‰	1,3	0,16		2	1,96	
Accès Handicapés	5,05	32,2	1‰	8,12	54,92	1‰	4,06	23,21	1‰	4,21	28,3	1‰
Demi Pension	1,29	0,14		13,06	9,44	1%	14,38	17,58	1‰	2,6	2,09	
Self	1,65	1,38		7,26	18,89	1‰	3,99	11,61	1‰	2,81	6,34	2%
Internat	4,74	27,77	1‰	1,52	2,34		1,46	1,43		1,63	3,09	
Espaces Verts	1,05	0,04		2,4	12,79	1‰	2,02	6,02	2%	2,49	13,1	1‰
Transports Scolaires	2,64	8,7	1%	6,75	31,73	1‰	4,29	20,62	1‰	3,06	12,5	1‰
Espaces Sportifs	1,99	2,6		3,23	8,01	1%	3,09	7,57	1%	1,66	1,44	
CESC	1,76	4,38	5%	3,35	19,45	1‰	3,07	12,85	1‰	1,76	3,96	5%

- Face à un climat scolaire négatif, les femmes ont deux fois et demi plus de probabilité de s'arrêter ou de présentéisme que les hommes, deux fois plus de probabilité d'avoir une santé dégradée ou un accident de travail.

- Dans un établissement avec des évaluations négatives du climat organisationnel il y a cinq fois plus de risque de présentéisme quand il s'agit d'un établissement non classé ZEP par rapport à un ZEP.

- La présence d'un CESC est le seul indice significatif parmi les conditions de travail à augmenter les risques d'arrêt de travail, de présentéisme, de dégradation de la santé et d'accidents de travail dans des établissements où le climat scolaire est négatif.

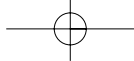
- Dans les établissements sans accès pour handicapés il y a cinq fois plus de risque d'avoir des arrêts de travail parmi le personnel insatisfait.

- Chez le personnel peu engagé dans son établissement, la présence d'un self et des espaces sportifs aggravent les risques d'arrêt de travail, de présentéisme et de dégradation de la santé.

- Chez le personnel insatisfait et peu engagé, la présence d'un internat réduit les risques d'arrêt de travail.

Limites de notre étude

Pour des raisons de faisabilité, nous n'avons pas constitué un échantillon d'enseignants sélectionnés aléatoirement mais nous avons fait appel aux volontaires à travers la presse spécialisée (revues des syndicats enseignants et de la MGEN). Il est possible que la méthode de sélection choisie favorise la participation des individus vivant le plus des problèmes au travail, amenant ainsi une surestimation de la problématique. La poursuite des recherches au sein des établissements scolaires nous permettra d'affiner les normes statistiques proposées.



L'utilisation des questionnaires d'autoévaluation nous permet de faire des corrélations entre les variables mais pas d'affirmer des relations causales. Toutefois, la multiplication des recherches avec des méthodes perceptives montrant des relations fortes entre les caractéristiques du travail et leurs conséquences pour les individus ainsi que des résultats équivalents entre évaluations subjectives et celles d'observateurs externes, renforcent l'intérêt de ce type d'outils. Par ailleurs, des mesures comme celle du présentisme ne peuvent pas être mieux évaluées qu'à travers l'aveu des intéressés.

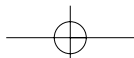
Nous avons écarté des questions sur les caractéristiques individuelles (de personnalité par exemple) à l'exception des variables sociodémographiques parce que nous ne considérons pas prioritaire d'utiliser les résultats d'une évaluation des risques psychosociaux pour des mesures curatives individuelles. Nous n'avons pas abordé les interférences entre vie privée et vie professionnelle que mérite une recherche à part entière.

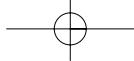
Nous trouvons dans la littérature internationale des nombreux outils d'évaluation généralistes de risques psychosociaux (Delaunoy M. et al. 2002 ; Schaufeli W. et al. 2002). Toutefois, il résulte de l'application de ces outils que, malgré certains dénominateurs communs, il y a une très grande diversité des facteurs de risque selon la catégorie d'emploi et le type d'organisation. C'est la raison pour laquelle nous avons opté pour un outil spécifique au milieu enseignant et nous avons écarté les autres membres du personnel de la présente recherche. Contrairement à la plupart d'outils généralistes nous avons inclus des indices objectifs concernant les établissements.

Les check-lists

Des guides tout prêts et visibles dans l'établissement permettent de limiter les oublis. Nous avons dans une recherche précédente décrit une check-list en situation de crise et une check-list à l'usage de la hiérarchie face aux risques de violence qui ont toute leur place dans une réflexion sur les risques psychosociaux (Horenstein et al. 2002). Nous les complétons ici par un outil de rappel sur le mode du questionnement, pour les responsables de la prévention, sur l'évaluation des risques spécifiques pour l'établissement et pour planifier la prévention santé - sécurité.

- 1- Comment être en règle avec l'Article L230-2 du code du travail ?
(quand ces dispositions sont applicables à l'Éducation nationale)
- 2- Quels sont les risques les plus importants auxquels sont exposés les personnels des établissements ?
- 3- Comment s'assurer de la compétence du personnel pour faire face aux risques santé - sécurité ?
- 4- Comment obtenir des informations concernant la santé - sécurité du personnel ?
- 5- A qui, de l'extérieur, demander de l'aide ?
- 6- Quel moyen utiliser pour impliquer le personnel dans des questions de santé -sécurité ?
- 7- Comment s'assurer que les incidents sont bien rapportés ?
- 8- Qu'est-ce qui a été appris des incidents du passé ?
- 9- Quel type d'information sur la santé - sécurité est communiqué au personnel ?
- 10- Quelles nouvelles mesures de prévention ont été prises cette année ?





La check-list pour un premier diagnostic sur les facteurs de risques psychosociaux (d'après la méthode de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) et des études de la Caisse régionale d'assurance maladie de la région Ile de France (CRAMIF)⁵³

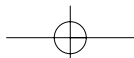
1. Y a-t-il eu dans l'établissement un suicide, des violences physiques ou du harcèlement moral contre un membre du personnel dans l'année écoulée ?
2. L'emploi du temps est contesté plus que d'habitude ?
3. Y a-t-il des indicateurs du mal-être chez le personnel : troubles du sommeil, troubles douloureux (migraines, douleurs musculaires, digestives, etc.), crises de nerfs, crises de larmes, conduites addictives, variations du poids.
4. Les absences sont-elles supérieures à la moyenne ?
5. Des classes ou des heures d'enseignement sont-elles menacées ?
6. Y a-t-il eu des accidents de travail ou de trajet dans l'année écoulée ?
7. Y a-t-il des postes de travail où les employés sont socialement isolés ?
8. Y a-t-il des classes particulièrement difficiles dans l'établissement ?
9. Les responsabilités sont fortement centralisées dans l'établissement ?
10. Le turnover dans l'établissement est-il supérieur à la moyenne ?

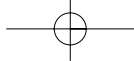
La check-list pour l'évaluation des contraintes organisationnelles (d'après l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. INAIL)⁵⁴

- 1- Episodes répétitifs de discrimination
- 2- Mesures manifestement injustes
- 3- Episodes répétitifs de pression psychologique (harcèlement moral)
- 4- La communication informelle ou formelle du personnel est ignorée
- 5- Affectation sans motif valable à des tâches disqualifiantes par rapport au profil professionnel du personnel
- 6- Marginalisation de l'activité professionnelle (fonctions vidées de leur contenu, non attribution d'instruments de travail, transferts injustifiés et répétés)
- 7- Isolement des camarades de travail
- 8- Obstruction systématique de la communication et des informations nécessaires à l'exercice normal de la profession
- 9- Affectation prolongée à des tâches trop lourdes
- 10- Menaces explicites ou indirectes
- 11- Exercice excessif de différentes formes de contrôle et de critiques pour des motifs futiles
- 12- Attribution des responsabilités non pertinentes
- 13- Exclusion répétée des actions de formation, de requalification ou de mise à niveau professionnelles
- 14- Contexte de travail fortement conflictuel

⁵³ Pour la méthode SUVA voir site WEB : www.suva.ch . Nous avons consulté un document de travail de la CRAMIF grâce à l'aide du Dr Breton, conseiller médical. Plus il y a des réponses positives aux questions de la check-list, plus il y a urgence à aborder les problèmes sur un angle collectif et à travailler sur le document unique.

⁵⁴ Il s'agit des dysfonctionnements institutionnels qui peuvent devenir des facteurs de risque psychique pour le personnel. « Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa. La tutela dell'INAIL ». April 2005.



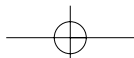


La check-list pour le processus d'intervention (d'après la méthode de « Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud » ISTAS)⁵⁵

1. Constitution du groupe de travail : le correspondant santé - sécurité de l'établissement coordonne un groupe constitué des représentants du personnel et de la direction⁵⁶.
2. Analyse des unités d'influence psychosociales et choix de la méthode : pour utiliser des questionnaires comme celui de notre étude, il faut un minimum de 25 personnes par unité pour des raisons de calcul statistique et pour respecter la confidentialité.
3. Mise en application de la méthode : il peut s'agir des questionnaires en papier, d'un questionnaire informatisé sur place ou d'une méthode interactive via Internet comme dans notre étude. Nous pensons que l'externalisation du traitement statistique est un gage supplémentaire pour préserver l'anonymat.
4. Interprétation des résultats : basés sur trois mesures, la prévalence d'exposition aux risques psychosociaux (pourcentage des répondants « bas » à chacune des variables du climat scolaire), la comparaison avec des établissements de référence et les inégalités entre unités d'influence psychosociales analysées au sein d'un même établissement. Dans les établissements à faible personnel utiliser les groupes de résolution des problèmes ou l'enquête de terrain.
5. Choix des priorités des mesures préventives : doit se faire à partir de l'importance des risques psychosociaux et de l'opportunité de l'intervention (faisabilité, résistances...).
6. Rédaction du document unique
7. Application et suivi des mesures préventives
8. Evaluation des résultats

⁵⁵ Voir site WEB : www.istas.ccoo.es

⁵⁶ Le correspondant santé - sécurité de l'établissement peut être un membre du comité d'hygiène et de sécurité de l'établissement, un représentant du personnel ou à défaut un membre du personnel reconnu par sa qualité d'écoute ayant la confiance de ses collègues, le correspondant MGEN, le personnel impliqué dans les réseaux PAS ou le correspondant des autonomes de solidarité par exemple. Le décret du 24 juin 2003 relatif à la mise en œuvre de la pluri-disciplinarité dans les services de santé au travail et la circulaire du 20 juin 2005 relative au dispositif d'habilitation des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), pourrait donner un cadre pour organiser la prévention dans un établissement scolaire, comme cela doit se faire dans une PME. Les actions complémentaires des médecins de prévention et des IPRP en appui des correspondants doivent permettre d'améliorer la protection du personnel et d'offrir des conseils au personnel de direction.



Les groupes de « résolution des problèmes »

Nous privilégions l'utilisation des outils basés sur la perception du personnel du climat émotionnel et relationnel de l'établissement. Cela permet, de façon anonyme, de formaliser les réponses du plus grand nombre de personnel de l'établissement. Cette étape est suivie d'un temps de dialogue constructif en groupe au moment de la restitution des résultats. Cette étape de participation active du personnel dans la prévention de risques psychosociaux est particulièrement importante et montre l'engagement de la direction à tenir compte du personnel dans la prise de décision. Tout le personnel de l'établissement peut être convié à participer, ou à défaut la sélection peut se faire à partir d'un groupe plus spécifiquement concerné par un problème ou parmi les plus aptes à le résoudre. Avant toute chose il s'agit de réunir des gens qui se sentent confortables pour discuter librement entre eux. Plus la charge émotionnelle des problèmes soulevés est forte, plus le groupe doit être restreint (6 à 8 personnes). Les grands groupes peuvent être utilisés pour solliciter des points de vue et des idées variés mais dans l'ensemble il vaut mieux multiplier les séances avec des petits groupes que réunir un grand nombre de participants. Il est animé par le correspondant santé - sécurité de l'établissement (voir note en bas de page n° 56).

Les groupes de « résolution des problèmes » utilisent une procédure en boucle par essai et erreur (les échecs font partie du processus) à travers des étapes : définir le problème, l'analyser, répondre et évaluer les résultats.

Définir le problème : il s'agit de l'identifier en termes spécifiques et concrets. Des indices objectifs des conditions de travail et des informations sur la santé - sécurité du personnel sont utilisés. Le problème doit être décrit de façon à pouvoir être mesuré.

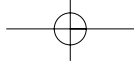
Après avoir listé les problèmes, la deuxième étape consiste à les classer par ordre de priorités.

Analyser l'information : permet de distinguer faits et croyances. A partir des résultats au questionnaire du climat scolaire, il s'agit de confirmer ou d'infirmer les domaines problématiques et d'aboutir à un partage dans la perception de ce qui constitue un problème.

Implémenter un plan d'action : en fonction des buts, il s'agit d'abord de chercher des alternatives pour accroître la quantité et la variété des options. Dans un deuxième temps, en fonction de la faisabilité et des ressources disponibles, un choix pourra être fait. Faciliter l'observation, la créativité et l'évaluation, permet l'émergence de solutions.

Le plan doit préciser qui fait quoi et en combien de temps (facilite l'évaluation) et quel pourcentage d'objectifs seront accomplis par le plan (attentes réalistes). Il convient de préciser les données qui vont être collectées pour évaluer l'efficacité du plan.

Assurer le suivi : il s'agit d'évaluer le plan et les résultats à court et long terme. C'est une étape importante qui doit se réaliser tout au long du processus et qui nous aidera à décider le retour aux étapes précédentes ou des nouvelles actions. Le plan se déroule-t-il comme prévu ? est-il efficace ? si non, faut-il attendre, faut-il le modifier ?



Le document unique d'évaluation des risques professionnels présentation

Ce document répond à une disposition générale du Code du travail (Article R 230.1)

« Sous peine de sanctions pénales, tout employeur doit créer et conserver un document transcrivant les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé ». Cette obligation est entrée en application le 8 novembre 2003 mais ne s'applique pas en l'état aux établissements scolaires.

« La réglementation ne prévoit pas de support, de forme ni de modèle particulier pour le document unique. Celui-ci devra cependant favoriser une cohérence et un aspect pratique, afin de réunir sur un seul document les résultats de l'évaluation des risques, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise. » (CRAMIF 2004). La CRAMIF conseille d'indiquer dans le document unique les moyens de prévention existants, afin d'éclairer la nécessité d'améliorer ou non la sécurité ; de dater les documents uniques ; de conserver les versions successives ; de conserver tous les éléments qui ont été utilisés dans la démarche.

- Informer qui ? Des instances représentatives du personnel (CHS, délégués du personnel), au personnel à risque, au médecin de prévention. Les acteurs externes au MENESR ayant accès au document unique ne semblent pas encore bien définis.

- A quoi former ? À la méthodologie des enquêtes sur les risques psychosociaux et en fonction des objectifs de prévention explicités dans le document unique.

- Quand consulter ? Les enquêtes par interview ou par questionnaire doivent être réalisées au moins une fois par an, à l'occasion des modifications des conditions de travail ou à l'occasion des événements significatifs (Circulaire du Ministère du Travail N° 6 DRT du 18 avril 2002).

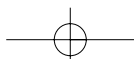
Le plan scolaire de prévention

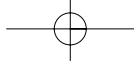
Il serait souhaitable de constituer au sein des établissements une équipe restreinte censée s'activer lors des urgences. Elle doit élaborer au préalable un matériel écrit, un plan de prévention définissant les rôles utiles et un réseau de communication efficace dans les situations d'urgence.

Le travail préparatoire entrepris par cette équipe devrait comprendre :

- Des contacts avec la police pour un diagnostic de sécurité de l'établissement, pour définir les modalités d'intervention et d'accueil des victimes.

- Des contacts avec l'inter secteur de psychiatrie infanto-juvénile pour être informé sur le type d'aide qu'ils pourront apporter dans l'école, au-delà du cas clinique.





- Répertoire le personnel de santé mentale qui interviendra sur place pour une aide psychologique immédiate au personnel lors d'un événement traumatique.

- Répertoire les programmes d'aide au personnel et les lieux où un conseil psychologique pourrait être donné aux victimes. Définir la politique de l'établissement concernant ces dernières. Réfléchir sur les moyens de les encourager à parler et organiser l'accompagnement dans les démarches administratives et judiciaires.

- Faire connaître les fiches de signalement d'incidents, leur destination et les procédures qui vont suivre le cas échéant. Informer des violences éventuelles commises antérieurement par les élèves que le personnel va fréquenter. Repréciser les procédures d'accueil des familles (elles sont responsables d'un quart d'agressions contre le personnel dans notre échantillon).

- Mettre en place des procédures de relation avec les médias.

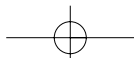
- Programmer une formation pour le personnel centrée sur la prévention de la violence et s'assurer que les nouveaux arrivants l'ont reçue aussi.

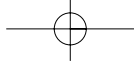
- Evaluer les réponses aux crises précédentes survenues dans l'établissement, consigner les enseignements tirés et les changements apportés (Horenstein et al. 2002).

Les programmes d'aide aux personnels

La prévention secondaire : l'évolution des concepts et des pratiques concernant l'état de stress post-traumatique, maladie consécutive aux violences décrites antérieurement, a conduit à une prise de conscience de l'importance des mesures de gestion de crise pour limiter la chronicisation des troubles. L'impact négatif du traumatisme sur les performances scolaires, à cause des problèmes de concentration et de confusion qu'il induit, avec une incapacité à synthétiser et à retrouver une cohérence du discours, doit impliquer l'école dans des actions spécifiques pour assumer ses missions d'apprentissage. Quelques règles générales doivent guider la communication dans une situation de crise : éviter les explications abstraites, accepter les questions et les conversations au sujet de l'événement, sans dérobade, ne pas cacher ses propres émotions, laisser les enfants participer aux rituels et aux cérémonies, en cas de mort, maintenir présent le souvenir du disparu, expliciter les réactions dans le but de les normaliser, suggérer des moyens d'exprimer ses réactions (des méthodes pédagogiques couramment utilisées en classe, composition, poésie, narration, dessin, musique, s'avèrent particulièrement utiles).

Le "débriefting" psychologique : il s'agit de groupes structurés, conduits par un personnel de santé suivant des procédures préétablies pour faire expliciter les faits survenus (quand, comment, où, pourquoi) ; clarifier les pensées; décrire les impressions sensorielles; exprimer les réactions émotionnelles; normaliser les réactions, informer des risques et prévoir les aides ultérieures. L'objectif est double, aider le plus grand nombre des victimes et témoins à reconstruire leurs vécus émotionnels et limiter ainsi, par des interventions proches de l'événement, l'évolution vers la maladie et repérer les individus vulnérables qui devront être orientés vers une consultation spécialisée.





L'entraînement à la protection personnelle

La prévention primaire consiste à préparer les individus à faire face à un événement avant qu'il ne se produise, en les incitant à réfléchir par anticipation à l'attitude qu'ils pourraient adopter.

1-Repérage des signaux de danger

Observation de l'environnement et développement d'une vigilance salutaire. Discrimination entre colère, abus et violence.

2-Repérage des comportements déclenchants de la violence

Un ordre, un commentaire, le contact accidentel, l'empiètement sur la propriété ou la vie privée, les attitudes de confrontation.

3-Stratégies verbales et comportementales pour désamorcer l'escalade de la violence

4-Stratégies cognitives : les jugements d'auto-protection

L'acceptation et la prise en compte de la peur, la prise de conscience des réactions personnelles qui peuvent affecter les conséquences d'une situation violente, la prise de risques inacceptables, les déclencheurs de nos réactions, la perception des signes de surcharge émotionnelle et les facteurs de sa modulation, la personnalisation de l'hostilité, la reconnaissance que la personne la plus apte à vous protéger contre l'agression c'est vous-même, la compréhension que notre sécurité relève de notre responsabilité et qu'elle ne peut pas être totalement déléguée à d'autres (Horenstein J.M. et al. 2000).

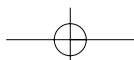
Management thérapeutique

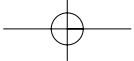
La population diagnostiquée « stress-dépression-anxiété » constitue un groupe de maladies chroniques quantitativement importantes chez les professionnels de l'éducation. Leur durée, les risques de complications et leur coût justifient l'intérêt des interventions préventives.

L'objectif du programme est de structurer le soutien des patients et des thérapeutes à travers la diffusion de « bonnes pratiques » spécifiques aux diagnostics, stratégies thérapeutiques et évaluation des progrès dans la durée et l'encouragement du patient à une prise en charge active de sa maladie.

1- Identification des patients

Les études dans la littérature internationale concernent des patients chroniques : en arrêt de maladie ordinaire de plus de 3 mois, congés de longue maladie, congés de longue durée. Dans le champ psychiatrique, la dépression, les troubles anxieux et la schizophrénie ont été les premières pathologies à être ciblées.





2- Catégorisation des risques

Des bases de données permettent de suivre l'évolution de la population ciblée dans la durée et de définir des niveaux de risque en fonction des caractéristiques démographiques (familles monoparentales, précarité de l'emploi ... etc.), prescriptions multiples (risques d'interactions médicamenteuses), co-morbidités, incohérences dans la prescription, interruption précoce de la prescription, etc.

3- Engagement des patients et des médecins traitants

L'objectif étant de soutenir, la participation dans le programme ne peut être que volontaire. Il s'agit d'évaluer pour proposer et d'informer pour favoriser des choix. L'accord de coordination doit être trouvé entre le médecin prescripteur des arrêts de travail, le patient et l'équipe de prévention. Renforcer la relation thérapeutique est un objectif majeur de la prévention. La communication doit privilégier le courrier, le courrier électronique, les appels téléphoniques, l'Internet et la consultation médicale partagée.

4- L'intervention

L'équipe de prévention contacte régulièrement, avec une périodicité convenue, le patient ayant donné son accord pour participer au programme. En fonction du niveau de risque, les coups de fil peuvent être hebdomadaires, bihebdomadaires, mensuels ou trimestriels. Le contenu du contact téléphonique fait référence à des items clés nous permettant d'explorer les attentes et les comportements du patient pouvant influencer les résultats thérapeutiques, d'encourager l'observance des mesures thérapeutiques, d'évaluer l'évolution de la symptomatologie et les modulateurs de la qualité de vie. Les évaluations dans la durée sont à partager avec les médecins traitants dans une approche de partenariat qui vise l'utilisation la plus efficace et la plus appropriée des ressources en santé.

Conclusion

Le constat fait par d'autres concernant les PME du secteur privé s'applique aussi aux établissements scolaires : « l'infrastructure interne de gestion de la sécurité et de la santé est insuffisante. Il faut créer des bonnes structures externes de soutien, des outils et méthodologies pratiques ». La présente étude y contribue. Les recommandations des instances européennes sont plus que jamais d'actualité : « la promotion de la santé - sécurité doit aller au-delà de la législation. Les bonnes pratiques doivent être complétées par les exemples des meilleures pratiques ». Chacun a une part de responsabilité pour obtenir les conditions favorables à un savoir vivre de qualité au cœur des établissements scolaires.

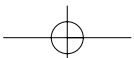
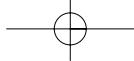


Tableau synthétique des propositions en fonction des facteurs psychosociaux à améliorer

Facteurs psychosociaux	Qu'est-ce que le MENESR pourrait faire ?	Qu'est-ce que les syndicats pourraient faire ?	Qu'est-ce que la MGEN pourrait faire ?	Qu'est-ce que l'équipe éducative pourrait faire ?	Que pourrais-je faire ?
Climat organisationnel	Centre de documentation des meilleures pratiques (1)	Diffuser les meilleures pratiques	Programmes de qualité de vie au travail (2)	Accepter une gestion participative de prévention des risques psychosociaux	S'informer sur le document unique
Sentiment d'appartenance	Faciliter les pratiques du compagnonnage	Porter les valeurs du travail en équipe	Faire campagnes de promotion de la solidarité entre collègues	Assurer un rôle d'accueil et d'accompagnement à tout nouveau personnel et aux débutants	Groupe d'affirmation de soi (3)
Formation	Former les chefs d'établissement (document unique)	Diffuser des outils d'évaluation (4)	Former les correspondants MGEN dans les établissements scolaires à la promotion santé-sécurité	Privilégier les formations collectives sur site intercatégorielles d'un même établissement par rapport à des stages individuels	Gestion du stress (5)
Management de l'établissement	Diffuser des guides de management du stress pour le personnel de direction (6)	Négocier les conditions de travail	Participation des médecins MGEN à la prévention des risques psychosociaux	Elaboration du règlement intérieur (7)	S'informer sur les pratiques disciplinaires de l'établissement
Sentiment de sécurité	Revoir les procédures de déclaration d'accident de travail et des maladies professionnelles (8)	Négocier des mesures concrètes de management des risques (voir chapitre sentiment de sécurité)	Poursuivre le développement des outils comme le cédérom « la prévention de la violence »	Plan scolaire de prévention	L'entraînement à la protection personnelle
Climat émotionnel	Réputation des établissements (9)	Diffuser les meilleures pratiques	Diffuser des pratiques innovantes	Elaboration du projet d'établissement	Contribuer à la notoriété de l'établissement
Engagement	Stratégies de fidélisation du personnel (10)	Négocier le système de rémunérations	Parrainer des établissements scolaires pour des soutiens spécifiques	Mettre en place des stratégies de fidélisation du personnel (10)	Faire des choix éclairés
Satisfaction	Prévoir un temps de travail pour la gestion participative	Négocier les imputations au service (11)	Evaluer les coûts des politiques publiques en termes de santé du personnel (12)	Utiliser les outils comme ceux décrits dans la présente étude	S'impliquer dans la gestion participative



1. La circulaire interministérielle DHOS/P 1 N° 2004/523 du 4 novembre 2004 relative à la mise en œuvre du Fond National de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière définit les missions du fond, entre autres celle de la diffusion des mesures de prévention par la création d'un centre de ressources documentaires pour centraliser les meilleures pratiques. Géré par la Caisse de dépôt et de consignations, le MENESR pourrait s'inspirer des prérogatives de cette institution.

2. « The Well-Being programme » cité précédemment, est un bon exemple de ce qui se fait en Europe (<http://www.worklifesupport.com/index.cfm?a=201>).

3. Voir rapport de recherche : Horenstein J.M. La protection personnelle dans la prévention des accidents de travail consécutifs aux violences interpersonnelles. Collection MGEN 2000.

4. Le NEA (National Education Association) aux USA propose un questionnaire d'autoévaluation du stress que nous avons utilisé et un manuel des actions préventives (www.nea.org). Le FNV, premier syndicat au Pays-Bas propose un outil généraliste d'évaluation du stress (« quick scan werkdruk » in <http://hesa.etui-rehs.org/fr/newsletter/files/2002-19p36-44.pdf>).

5. Il existe de nombreuses méthodes d'auto-formation. Lire la brochure : « Stressé ? Voilà qui pourra vous aider ! » Suva. Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (site WEB : www.suva.ch). Il existe aussi de nombreuses aides à la personne : la médecine de prévention du MENESR, les services sociaux, les cellules d'aide aux personnels dans les académies, les réseaux PAS, le dispositif psychiatrique national de la MGEN, le service de santé. Nous ne nous attardons pas dans la présente étude sur les aides individuelles pour privilégier l'aide aux établissements scolaires.

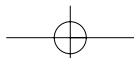
6. Voir par exemple : « Tackling work-related stress: a managers' guide to improving and maintaining employee health and well-being » in site WEB : <http://www.hsebooks.co.uk/>

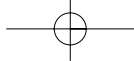
7. Il s'agit d'impliquer les élèves pour qu'ils se l'approprient, mais aussi le personnel pour qu'ils soient en clair avec la politique disciplinaire de l'établissement. Le règlement intérieur doit aboutir à que chaque membre du personnel puisse dire : « c'est clair ce qu'on attend de moi. Je suis confiant que si je prends une décision conforme à ces attentes, je serais soutenu ».

8. Suite à une agression physique, un enseignant doit faire un rapport à son administration, au médecin, à la police, au juge, aux Autonomes, à la MAIF, à la MGEN, à la CIVI etc. Chaque institution a ses experts et ses procédures. Voir en Belgique le projet « Pharaon » (Plan fédéral d'Action pour la Réduction des Accidents du travail) pour une tentative de simplification des procédures (<http://meta.fgov.be/pdf/pi/fri05.pdf>).

9. Voir l'utilisation que l'entreprise Bouygues fait de la « culture de la sécurité » pour travailler à sa réputation (La Charte des ressources humaines du Groupe in www.bouygues.com).

10. Voir la présentation de Catherine Duboys Fresney « Fidélisation des infirmières dans un contexte infidèle » 6 juillet 2005 et le site WEB <http://www.presst-next.com> pour les actions européennes concernant ce type de métier.



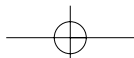


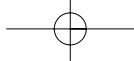
11. L'existence d'un important phénomène de sous déclaration des accidents de travail et des maladies professionnelles est connue et a conduit le législateur à prévoir un versement annuel par la branche accident de travail et maladies professionnelles au profit de la branche maladie du régime général, pour tenir compte des dépenses supportées à tort par cette dernière. Parmi les multiples raisons de ce phénomène, la fonction publique d'Etat semble y contribuer par la création des règles ad hoc comme celle qu'on peut lire dans une notification de rejet d'accident de travail d'une O.E.A. victime des coups et blessures volontaires dans son établissement scolaire, par son supérieur hiérarchique immédiat : « S'il est admis que l'« agression » est parfois retenue dans le cadre des accidents du travail, c'est lorsqu'il s'agit de personnels appartenant à des corps différents encourant lors de cette confrontation un risque professionnel ». Une harmonisation des pratiques s'avère d'autant plus nécessaire que la réflexion concernant les maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux ne fait que commencer⁵⁷.

12. Par exemple une évaluation des risques psychosociaux pour le personnel T.O.S. lors de la mise en place de la politique de décentralisation.

Le MENESR, premier employeur du pays, est confronté à la tâche immense d'offrir une meilleure protection à ses 1.323.000 salariés. Les 68.590 écoles et établissements sont autant des « employeurs » à conseiller. Si la fonction publique est le parent pauvre de la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, les établissements scolaires semblent occuper une mauvaise place à l'intérieur même de la fonction publique. La MGEN ne saurait faire à la place du Ministère ni les médecins MGEN empiéter sur les prérogatives des médecins de prévention. Toutefois, un réseau national de santé MGEN avec du personnel ayant accumulé une expérience en contact, depuis des décennies, avec le personnel d'éducation, se doit de mettre cette expertise au service d'une « prévention à la source » auprès des établissements scolaires. La complémentarité, dans les enjeux futurs de la mise en œuvre de la pluridisciplinarité sur le terrain, serait la condition d'une meilleure protection du personnel et de meilleurs conseils aux employeurs.

57 Le taux d'accident du travail est de 2% dans la fonction publique d'Etat, de 6% dans la fonction publique hospitalière et de 8% dans la fonction publique territoriale. Chiffres communiqués par le Conseil Supérieur de Prévention des risques professionnels le 20-6 2005, concernant l'année 2003. Ce taux est de 0,6% chez les enseignants pour la même année (source DGAFP). D'après Eurogip, les maladies psychosociales se placent parmi les maladies qui font l'objet du plus grand nombre de demandes de reconnaissance/déclarations au Danemark, en Suède et aux Pays-Bas. Dans ce dernier pays, le secteur de l'éducation est le premier de la liste.





Remerciements

Georges Fotinos, ancien inspecteur général de l'Education nationale et conseiller du président de la MGEN. Responsable du champ d'étude et de recherche « climat scolaire ».

Pierre-Yves Simon, étudiant master ingénierie mathématiques de La Faculté d'Orsay

Vicky Bamberg, secrétaire de direction, Présidence MGEN

Gérard Aschieri, secrétaire général FSU

Claudine Barromes, secrétaire de direction de la communication MGEN

Luc Berille, secrétaire général SE-UNSA

Roland Berthilier, secrétaire général de la MGEN

Jean-Gabriel Berthomes, webmestre MGEN

Alain Boissinot, recteur Académie de Versailles

Pascal Bolloré, principal, responsable de la cellule juridique du SNPDEN-UNSA

Christine Breton, médecin spécialiste en prévention des risques professionnels CRAMIF

Johanne Challier et Nathalie Locufier, statisticiennes MGEN

Gérard Champeyrache, I.E.N. Paris

Jean Louis Coy, conseiller médical du président de la MGEN

Si Mohamed Doukar, responsable de maîtrise d'ouvrage Informatique MGEN

Eric Debarbieux, professeur des Universités Bordeaux II, directeur de l'Observatoire International de la violence scolaire.

Jean-Claude Emin, sous-directeur direction de l'évaluation de la prospective, Ministère de l'Education Nationale

Patrick Gonthier, secrétaire général UNSA

Philippe Guittet, secrétaire général SNPDEN

Elisabeth Labaye, secrétaire nationale SNES

Eliane Lancette, secrétaire nationale SNUIPP

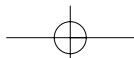
Alain Lopez, chef du bureau des études statistiques sur les personnels, Ministère de l'Education Nationale

Sif Ourabah, directeur de la communication MGEN

Patricia Reignier, assistante de direction, Vice-présidence MGEN

Emmanuel Roy, Inspecteur de l'Education nationale, Ministère de l'Education nationale

Jean-Luc Villeneuve, secrétaire générale SGEN/CFDT



Enquête Climat scolaire et conditions de travail Questionnaire pour le personnel Enseignant du premier et second degré

Madame, Monsieur,

L'accord cadre ministériel MGEN/MEN de juin 2003 vise notamment à ce que la MGEN soutienne des recherches concernant l'amélioration du bien être professionnel des personnels de l'Education Nationale.

Au regard de la situation actuelle dans les établissements scolaires, cet objectif, pour nous, repose d'abord et prioritairement sur une connaissance plus approfondie des éléments constitutifs du climat scolaire. L'organisation et les conditions de travail et leur perception par les acteurs, variables pratiquement absentes sur ce champ d'étude, nous paraissent pouvoir trouver place parmi les éléments explicatifs les plus porteurs de progrès.

Notre ambition est de les repérer, et de mesurer leurs impacts afin d'élaborer une réflexion et des outils susceptibles de vous aider dans votre pratique professionnelle.

Pour ce faire, vous trouverez ci-joint un questionnaire composé de deux parties.

La première est relative aux caractéristiques de votre établissement. Elle est calquée dans sa majeure partie sur la fiche établissement du second degré (1) excepté la question N°5 qui concerne la vie et le temps scolaires.

La seconde concerne votre perception de la qualité de vie au travail. Pour ce document il n'y a ni «bonne réponse», ni «mauvaise réponse». Toutes sont valables, pourvu qu'elles reflètent au mieux ce que vous pensez et ressentez.

Ce questionnaire est anonyme. Il ne nécessite qu'une seule réponse par question. Son exploitation est informatisée et seuls des résultats statistiques groupés seront présentés.

Votre participation est, comme vous pouvez le penser, décisive pour la réussite de cette recherche. Vous serez régulièrement tenus au courant de l'évolution de ce travail et vous pourrez prendre connaissance du rapport final.

Avec tous nos remerciements.

Georges FOTINOS

Mario HORENSTEIN

Important : Les réponses ne seront prises en compte qu'après la validation du questionnaire à la dernière page.

Pour accéder au questionnaire cliquer sur l'adresse suivante :

Questionnaire pour le personnel Enseignant du premier et second degré

Questionnaire

Partie 1 : caractéristiques de l'établissement
Enseignants
Les données demandées concernent l'année scolaire 2003/2004

Pour répondre, cochez la case correspondante

1. Statut de l'établissement

Niveau Zone	Ecole mat	Ecole elem	Collège		LEGT(1)			LP
			Sans SEGPA	Avec SEGPA	Général	Polyvalent	Technologique	
URBAINE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RURBAINE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RURALE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(1) Nomenclature I.P.E.S.

Situé en ZEP/REP <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non	Situé en zone violence <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non
---	---

2. Données physique concernant l'établissement

Capacité élèves
 0-300 300-600 600-1000 1000-1500 + 1500

Nombre de classe
 1-6 7-13 14-20 21-40 41-60 supérieur à 60

Accès personnes handicapées <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non	Demi-pension <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non	Self <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non	Espaces <i>Sportif</i> <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non
Internet <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non	Espaces verts <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non	Transport scolaire <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non	<i>Culturel</i> <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non

3. Données concernant les personnels de l'Etablissement

Total personnel
 inférieur à 20 de 21 à 60 de 61 à 120 de 121 à 200 supérieur à 200

Personnel Education - Surveillance
 1 à 5 6 à 10 11 à 15 supérieur à 15

Personnel Médico-social

	Plein temps	Mi-temps	Permanences hebdomadaires	Absent
Infirmière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assistante sociale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Médecin scolaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Données concernant les élèves

Effectifs élèves

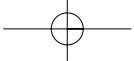
Total
 inf à 200 200-600 600-1000 1000-1500 + 1500

Filles (pourcentage)
 inf à 20 20-50 51-80 sup à 80

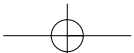
Boursiers
 inf à 10% 10-20 21-30 sup à 30

Demi-pensionnaires
 inf à 20% 20-40 40-60 60-80 sup à 80

L'établissement recrute-t-il ses élèves dans un milieu social plutôt
 défavorisé moyen favorisé



5. Vie scolaire
Existence d'un Comité d'Education à la santé et à la citoyenneté (CESC) <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non
Nombre de signalements à SIGNA (annuel) <input type="radio"/> inf à 10 <input type="radio"/> 10-20 <input type="radio"/> 20-30 <input type="radio"/> sup à 30
Taux annuel d'absentéisme des élèves <input type="radio"/> inf à 5% <input type="radio"/> 5-10 <input type="radio"/> 11-15 <input type="radio"/> 16-20 <input type="radio"/> sup à 20
Nombre de conseils de discipline (annuel) <input type="radio"/> inf à 5 <input type="radio"/> 5-15 <input type="radio"/> 16-20 <input type="radio"/> sup à 20 <input type="radio"/> NC
Nombre d'exclusions temporaires (annuel) <input type="radio"/> inf à 5 <input type="radio"/> 5-15 <input type="radio"/> 16-20 <input type="radio"/> sup à 20 <input type="radio"/> NC
Nombre d'exclusions définitives (annuel) <input type="radio"/> inf à 5 <input type="radio"/> 5-15 <input type="radio"/> 16-20 <input type="radio"/> sup à 20 <input type="radio"/> NC
Nombre d'accidents physiques des élèves déclarés (annuel) <input type="radio"/> inf à 5 <input type="radio"/> 5-15 <input type="radio"/> 16-20 <input type="radio"/> sup à 20
Indiquez la période de travail où se produit le plus d'incidents <input type="radio"/> première <input type="radio"/> deuxième <input type="radio"/> troisième <input type="radio"/> quatrième <input type="radio"/> cinquième
Indiquez la période où l'absentéisme des élèves est le plus important <input type="radio"/> première <input type="radio"/> deuxième <input type="radio"/> troisième <input type="radio"/> quatrième <input type="radio"/> cinquième



Partie 2 : qualité de vie au travail

1. Quel est votre âge ?

moins de 25

25-30 ans

30-35 ans

35-40 ans

40-45 ans

45-50 ans

50-55 ans

55-60 ans

plus de 60 ans

2. Vous êtes de sexe ...

masculin

féminin

3. Vous êtes actuellement ...

marié(e) ou concubin(e)

veuf(ve)

séparé(e) ou divorcé(e)

célibataire

4. Vous vivez

seul(e)

avec vos parents

seul(e) avec vos enfants

en couple

en famille

autre situation

5. Ancienneté de service dans l'établissement

0-3 ans

4-10 ans

11-15 ans

16-20 ans

21-30 ans

> 30 ans

6. Votre grade actuel est

instituteur(trice)

professeur des écoles

contractuel/vacataire

maître auxiliaire

P.E.G.C.

adjoint et chargé d'enseignement

PLP

professeur certifié

professeur agrégé

7. Vous diriez que votre santé est actuellement

mauvaise

moyenne

bonne

très bonne

excellente

8. Dans les 12 derniers mois avez-vous eu, dans le cadre de votre travail, un accident, des lésions physiques ou psychiques ayant justifié une consultation médicale ?

oui non

9. Dans le temps de travail, pour les 4 dernières semaines, avec quelle fréquence des ennuis de santé vous ont-ils limité dans vos tâches professionnelles ?

tout le temps

la plupart du temps

quelque temps

peu de temps

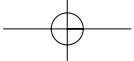
à aucun moment

10. Combien d'heures avez-vous travaillé dans la dernière semaine ?

11. Selon votre administration, combien d'heures devez-vous travailler par semaine ?

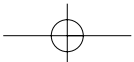
12. Dans les 4 dernières semaines, combien de jours de travail avez-vous manqué pour des raisons de santé ?

13. Combien d'heures avez-vous travaillé dans les 4 dernières semaines ?



14. Choisissez la réponse qui reflète le mieux ce que vous éprouvez dans votre milieu scolaire actuel

Une réponse par ligne	Tout à fait d'accord	D'accord	Incertain	En désaccord	Tout à fait en désaccord
Le travail accompli par le personnel de l'établissement est reconnu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas un collègue auquel je puisse me confier en toute confiance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notre école est très dynamique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne suis pas formé pour faire face aux besoins des élèves d'aujourd'hui	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'ambiance de l'école n'est pas à l'optimisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai la compétence pour faire face à presque tous les problèmes de comportement en classe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon opinion est prise en compte lors des décisions importantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notre établissement est soutenu par la collectivité pour faire face à la violence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le personnel fait son travail avec enthousiasme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sens que je ne peux m'adresser à personne lorsque j'ai un problème dans mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A cause du programme à respecter et des résultats à obtenir, les enseignants sont moins encouragés à s'occuper des autres problèmes des élèves (par exemple émotionnels)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne sais pas ce que je ferai si je suis menacé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le personnel est fier de cette école	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sais ce que la hiérarchie attend de moi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma formation ne m'a pas préparé à enseigner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je pense souvent à quitter mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne suis pas formé ni soutenu pour mettre en place des moyens pour améliorer mon enseignement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sens que je fais partie d'une équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma formation m'a permis d'obtenir des satisfactions dans mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne suis pas satisfait de ma charge de travail actuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis satisfait d'enseigner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les procédures disciplinaires sont appliquées de façon équitable et cohérente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne me sens pas en sécurité dans mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La hiérarchie encourage le personnel à travailler en équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notre école a des attentes claires au sujet du comportement des élèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il n'y a pas de programme de prévention de la violence dans mon école (par exemple : gestion de la colère, médiation, gestion de conflits)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je pense rester dans mon établissement la rentrée prochaine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les conditions matérielles de mon établissement interfèrent avec le bon déroulement de mon enseignement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'effectif des classes dans mon établissement est satisfaisant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il n'y a pas de véritable esprit d'équipe dans mon établissement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis moins satisfait d'enseigner maintenant qu'à mes débuts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Bibliographie

Berenguier Jean. *Un instrument d'auto-analyse du fonctionnement de l'établissement*, Rectorat Aix-Marseille 2002.

Brunou N. *Rapport sur l'Enquête Santé Mutualistes de la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale. Quelques-uns des points le plus importants. Communication au colloque : Parcours professionnels dans l'Éducation nationale : Quelles aides, pour quels risques ? MGEN 11 mars 2004.*

Bunting C. *Stress on the emotional landscape. Are teachers suffering from institutional depression?* Times Educational Supplement, November 10, 2000.

Charlot B. et Emin J-C. *Violences à l'École, Etat des Savoirs*, Armand Colin 1997.

Choquet M., Hassler Ch. et Morin D. *Violences des collégiens et lycéens : constats et évolutions.* INSERM 2004.

Cotton P. *Developing an Optimal Organisational Climate Towards Australia's Safest Workplaces II Conference Paper, March 2004.*

Cox T. 1993. Cité in Mackay C.J., Cousins R., Kelly P.J., Lee S., McCaig R.H. « Management standards » and work related stress in the UK : policy background and science. *Work & Stress*, April-June, 2004 ; 18 : 2, 91-112.

CRAMIF. *Guide pour l'évaluation de risques professionnels et le plan d'action de prévention. Une aide pour le document unique et le plan d'action.* Paris, 2004.

Debarbieux E. *La Violence en milieu scolaire, 1. Un Etat des lieux*, E.S.F. 1996.

Debarbieux E. *La Violence en milieu scolaire, 2. Le désordre des choses*, E.S.F. 1998.

Delaunoy M., Malchaire J., Piette A. *Classification des méthodes d'évaluation du stress en entreprise. Médecine du travail & ergonomie*, 2002 ; 39 : 1, 13-28.

Dinham S &. *Teacher 2000: Teacher satisfaction, motivation and health, 1995-1996 [computer file].* Canberra: Social Science Data Archives, The Australian National University, 1998.

Dinham S., Scott C. *Pressure points : school executive and educational change. Journal of Educational Enquiry* 2002 ; 3 : 2.

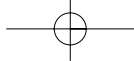
Druss B. G., Schlesinger M., Allen H.M. *Depressive Symptoms, Satisfaction With Health Care, and 2-Year Work Outcomes in an Employed Population. Am J Psychiatry*, May, 2001 ; 158 : 731-734.

Fotinos G. *La violence à l'école, État des lieux. Analyse et recommandations, rapport au Ministre de l'Éducation nationale, Inspection Générale Établissements et Vie scolaire*, 1995.

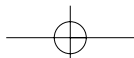
Fotinos G. & Fortin J. *Une École sans Violence ? De l'urgence à la maîtrise*, Hachette Éducation 2ème édition, 2002.

Fotinos G. *Le climat scolaire dans les lycées et collèges. Etat des lieux. Analyse. Propositions.* MGEN 2006.

Goetzl, R.Z, Long S.R., Ozminkowski R.J., Hawkins K., Wang S., Lynch W. *Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. Journal of Occupational and Environmental Medicine*, April, 2004 ; 46 : 4, 398-412.



- Gottfredson G.D. & Gottfredson D.C. *Victimization in schools*. New York: Plenum Press 1985.
- Guberman N. & Côté D. *Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles*. Pistes, mai 2005 ; 7 : 2.
- Hargreaves A. *Changing teachers, changing times*. London : Cassell, New York : Teachers' College Press, 1994.
- Hargreaves A. *The emotional geographies of teachers' relations with colleagues*. *International Journal of Educational Research*. 2001 ; 35, 503-527.
- Hargreaves A. *The emotional geographies of teaching*. *Teachers' College Record*. December, 2001 ; 103 : 6, 1056-1080.
- Hargreaves A. *Policy, professionalism and improvement. The role of teachers in educational change. Keynote presentation for OECD Conference on teacher matter : attracting, developing and retaining effective teachers*. November 18-19, 2004. Amsterdam.
- Hart, P.M. *Stress and Morale: Their Independence in Determining Teacher Quality of Work Life*. Paper presented to the 1992 joint conference of the Australian and New Zealand Association's for Research in Education, Deakin University, 22-26 November.
- Hart P.M., Conn M., Carter N., Wearing A. Hart, P.M., Conn, M., Carter, N.L. & Wearing, A.J. *Understanding teacher quality of work life: a dynamic model of organisational climate, psychological distress and morale*. Paper presented to the 1993 National Conference of the Australian Association for Research in Education, Freemantle, Western Australian, 22-25 November.
- Horenstein J.M. & Voyron-Lemaire M-C. *Les enseignants victimes de la violence*. Paris : Collection MGEN 1996.
- Horenstein J.M., Voyron-Lemaire M-Ch., Reverzy C., Lelièvre F., Kremer N., Fauchoux J. *Les pratiques du harcèlement en milieu éducatif*. Paris : Collection MGEN 1998.
- Horenstein J.M. *La protection personnelle dans la prévention des accidents de travail consécutifs aux violences interpersonnelles*. Collection MGEN 2000.
- Horenstein J.M., Voyron-Lemaire M-Ch., Lelièvre F., Kremer N., Fauchoux J. *Le traumatisme vicariant : Etude sur une population de chefs d'établissement*. Paris : Collection MGEN 2002.
- Idler E.L., Kasl S.V. *Health perceptions and survival: do global evaluations of health status really predict mortality?* *J Gerontol Soc Sci*. 1991; 46(suppl) : S 55-65.
- Jarvis M. *The International Stress Management Association 2002*. In site WEB : <http://www.isma.org.uk/stressnw/teachstress1.htm>
- Jeffrey B. et Woods P. *Feeling deprofessionalised : the social construction of emotions during an OFSTED inspection*. *Cambridge Journal of Education*. 1996 ; 26 : 3, 325-343.
- Kelchtermans G. *Teacher Vulnerability : understanding its moral and political roots*. *Cambridge Journal of Education*. 1996 ; 26 : 3, 307-323.
- Kiriaco C & Sutcliffe J. *Teacher stress: a review*. *Educational Review*. 1977 ; 29 : 4, 299-306.
- Kovess V., Chan Chee Ch., Labarte S., Brunou N. *Les résultats 2001 de l'enquête épidémiologique sur la santé des mutualistes MGEN*.
- Loonis E. *Rapport concernant l'évaluation du risque psychosocial dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels*. In site WEB : www.egzagone.com



Merlen S. *Communication au colloque : Parcours professionnels dans l'Education nationale : Quelles aides, pour quels risques ?* MGEN 11 mars 2004.

Nias J. *Thinking about feeling : the emotions in teaching.* *Cambridge Journal of Education.* 1996 ; 26 : 3, 293-306.

Ramé S. *Insertions et évolutions professionnelles dans le milieu enseignant. Communication au colloque : Parcours professionnels dans l'Education nationale : Quelles aides, pour quels risques ?* MGEN 11 mars 2004.

Siegrist J. *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.* *Journal of Occupational Health Psychology.* 1996 ; 1 : 27-41.

Schaufeli W.B., Kompier M.A.J. *La gestion du stress lié au travail aux Pays-Bas.* *BTS Newsletter,* septembre 2002 ; 19, 20 : 36-44.

Sturman L. *Contented and committed ? A survey of quality of working life amongst teachers* NFER 2002.

Taguieff P. *La tradition républicaine en péril.* *Le Figaro* 6 juillet 2004.

Travers Ch. & Cooper C. *Teachers under pressure. Stress in teaching profession.* *Routledge, Londres and New York* 1996.

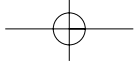
Travers Ch. & Cooper C. *Stress in teaching profession.* In Shorrock-Taylor D. (ed) *Directions in educational psychology.* Whurr, London 1997.

Ullman S.E. & Siegel J.M. *Traumatic events and physical health in a community sample.* *Journal of Traumatic Stress* 1996 ; 9, 4 : 703-719.

Scott C., Stone B., Dinham S. "I love teaching but...." *International Patterns of Teacher Discontent.* *Education Policy Analysis Archives* 9, 28, 2001. In site WEB : <http://epaa.asu.edu/epaa/v9n28.html>

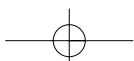
Williams R.B., Barefoot J.C., Blumenthal J.A., Helms M.J., Luecken L., Pieper C.F., Siegler I.C., Suarez E.C. *Psychosocial correlates of job strain in a sample of working women.* *Arch. Gen. Psychiatry.* 1997 ; 54 : 543-548.

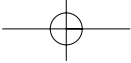
Trois autres ouvrages déclinant le thème d'étude "climat scolaire" succéderont à cette publication. Il s'agit de « *Climat scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires* ». *Etat des lieux. Analyse. Propositions* ; « *Aménagement du temps scolaire et climat scolaire* » ; « *Le climat scolaire de la maternelle au lycée* » (témoignages des acteurs et propositions des organisations représentatives et des partenaires associatifs de l'école).



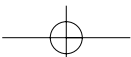
Notes

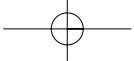
20 horizontal lines for writing notes.





Notes





*Imprimé par Graphic Rivière
en avril 2006
© MGEN
Maquette de couverture : Charles Venturini*

