



Santé et sécurité au travail

Stress lié au travail des enseignant(e)s:

Analyse, comparaison et évaluation de l'impact
des risques psychosociaux sur les enseignant(e)s
sur leur lieu de travail dans l'UE



Cette activité a été mise en œuvre avec le soutien
financier de la Commission européenne

2011



Comité syndical
européen de l'éducation



Egalement disponible en anglais et en allemand sous le titre :

“Teachers’ Work-Related Stress: Assessing, Comparing and Evaluating the Impact of Psychosocial Hazards on Teachers at their Workplace”

“Arbeitsbedingter Stress von Lehrern: Beurteilung, Vergleich und Bewertung der Auswirkung von psychosozialen Gefahren für Lehrer an ihrem Arbeitsplatz”

La reproduction totale ou partielle de la présente publication est permise sans autorisation. Cependant, le CSEE doit toujours être cité et une copie des documents dans laquelle figure la citation doit être adressée au Secrétariat du CSEE.

Publié par le Comité syndical européen de l'éducation - Bruxelles 2011

Avant-propos

En novembre 2010, le CSEE a obtenu de la Commission européenne une subvention pour le projet «**Le stress au travail des enseignant(e)s: mise en œuvre du plan d'action du CSEE et de l'accord-cadre européen autonome sur le stress lié au travail**».

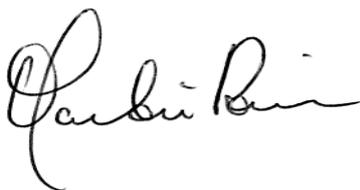
Avec ce projet, le CSEE poursuit ses travaux sur le stress au travail des enseignant(e)s, dont l'objectif est l'élaboration et la mise en œuvre du **plan d'action** du CSEE sur le stress lié au travail et le soutien à ses organisations membres dans la poursuite de la mise en œuvre de l'**accord-cadre européen sur le stress lié au travail**, signé par le CSEE-UNICE/UEAPME en 2004.

Les enseignant(e)s comptent au nombre des professions déclarant le niveau de stress lié au travail le plus élevé. Le CSEE considère donc que la problématique du stress lié au travail requiert une attention particulière de la part des syndicats d'enseignant(e)s, notamment dans le cadre des relations industrielles et du dialogue social. Le stress au travail des enseignant(e)s est un problème qui doit être abordé dans le cadre des programmes de travail de toutes les organisations membres du CSEE en matière de dialogue social. Cette brochure a pour but de servir d'outil aux organisations membres du CSEE afin de les aider à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le stress lié au travail. Les syndicats nationaux d'enseignant(e)s et le CSEE continuent d'attacher une extrême importance à l'inclusion des risques psychosociaux dans les conventions collectives du secteur de l'éducation.

Par ailleurs, la question du stress lié au travail revêt une importance toute particulière à l'heure actuelle. En période de crise économique, le stress lié au travail peut augmenter et devenir un problème encore plus aigu pour la santé et la sécurité des travailleurs/euses. De longues heures de travail, des conditions de travail difficiles, la pression, des échéances et, surtout, la précarité de l'emploi sont des facteurs qui influencent fortement le degré de stress au travail, et pas uniquement en période de crise économique. Il est dès lors encore plus crucial de se concentrer sur la manière de faire face à cette pression accrue.

Partant de ces éléments, le projet a débuté par une **enquête européenne** destinée à recueillir des informations et des faits concrets sur le stress au travail des enseignant(e)s afin de rassembler des données précises et exhaustives que le CSEE et ses organisations membres pourront utiliser pour leur travail actuel et futur sur ce sujet en rapport avec la santé et la sécurité.

Les **organisations membres** du CSEE ont pris une part active à l'enquête, notamment en aidant le secrétariat du CSEE à trouver les écoles et les enseignant(e)s qui ont participé à cette enquête européenne. La recherche des écoles a représenté un travail considérable et le CSEE apprécie grandement les efforts consentis par ses organisations membres en ce sens et les en remercie vivement.



Martin Rømer

Table des matières

1.	Portée, contexte et objectif du projet	5
1.1	Stress: définition et causes.....	5
1.2	Le CSEE et les projets relatifs au stress lié au travail	6
1.3	Objectifs du projet	7
1.4	Structure du projet.....	8
2.	Méthodologie	9
2.1	Groupe consultatif sur le stress lié au travail.....	9
3.	Enquête sur le stress lié au travail	10
3.1	Questionnaire psychosocial de Copenhague	11
3.2	Écoles participant à l'enquête.....	11
4.	Conférence de clôture	13
5.	Résultats de l'enquête	14
5.1	Statistiques descriptives.....	14
5.2	Facteurs psychosociaux.....	15
5.3	Modèles utilisés pour les résultats.....	18
5.4	Synthèse des résultats de l'enquête	19
6.	Exemples de meilleures pratiques.....	20
7.	Recommandations pratiques.....	22
8.	Document stratégique	23
9.	Aperçu du projet.....	24
10.	Abréviations.....	25

1. Portée, contexte et objectif du projet

Le 8 octobre 2004, les partenaires sociaux européens ont signé l'**accord-cadre européen autonome sur le stress lié au travail**, un document qui sert à la fois de cadre et d'instrument orienté vers l'action pour les employeurs et les travailleurs/euses afin qu'ils mènent des campagnes de sensibilisation au stress lié au travail en tant que risque professionnel et qu'ils fassent de la prévention et luttent contre ce phénomène sur le lieu de travail. Par ce nouveau projet intitulé *Le stress au travail des enseignant(e)s – Analyse, comparaison et évaluation de l'impact des risques psychosociaux sur les enseignant(e)s sur leur lieu de travail dans l'UE*, le CSEE, en tant que fédération syndicale reconnue, a pour ambition de poursuivre ses actions antérieures de sensibilisation à l'accord-cadre et à sa mise en œuvre dans le secteur de l'éducation. Les syndicats nationaux d'enseignant(e)s et le CSEE continuent d'attacher une importance extrême à l'inclusion des risques psychosociaux dans les conventions collectives du secteur de l'éducation.

Comme l'ont montré des projets antérieurs du CSEE sur le stress lié au travail, il est essentiel de disposer de statistiques et d'informations actualisées sur le stress au travail des enseignant(e)s pour assurer la mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur le stress lié au travail dans le secteur de l'éducation. Ces données sont tout aussi importantes pour les organisations membres du CSEE qui se sont engagées à poursuivre leur travail de mise en œuvre du **plan d'action du CSEE**.

Des statistiques et informations actualisées sur le stress au travail des enseignant(e)s sont essentielles.

Le CSEE a confié à l'institut allemand de recherche «Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin» (**FFAS**) le soin de mener l'enquête. Le FFAS, qui possède une longue expérience dans l'élaboration de

questionnaires spécifiques destinés aux enseignant(e)s, a aidé le CSEE à recueillir et à traiter les données en provenance de quelque 5 500 enseignant(e)s de l'UE et de l'AELE. Les résultats globaux de l'enquête ont été présentés lors de la conférence de clôture du projet à Berlin, en novembre 2011.

1.1 Stress: définition et causes

Il ressort de projets antérieurs du CSEE sur le stress lié au travail que les risques psychosociaux peuvent gravement dégrader l'environnement de travail dans les écoles. Les principaux facteurs de stress des enseignant(e)s sont la charge/l'intensité de travail, la surcharge de rôles, la taille croissante des classes par enseignant(e)s et le comportement inacceptable des élèves. Ces facteurs peuvent être à l'origine d'un surmenage (*burnout*), d'une dépression ou d'un épuisement émotionnel, d'un absentéisme élevé, d'une maladie, de problèmes de sommeil et, plus généralement, de maladies ou symptômes cardiovasculaires.

Bien que le stress soit un phénomène bien connu, aucune définition précise n'en a été donnée. Néanmoins, il est largement reconnu qu'il implique une disparité entre les demandes alléguées et les outils pour y répondre.

Un travailleur exposé à des facteurs de risque sur le lieu de travail peut présenter des réactions au stress. On peut les ranger en trois catégories: réactions physiologiques, réactions psychologiques et réactions comportementales. On les appelle les «indicateurs de stress». En tant que tels, ils indiquent la présence de risques de stress sur le lieu de travail. Si les réactions au stress persistent pendant un certain temps sans que la moindre mesure préventive ne soit prise sur le lieu de travail – réduction du nombre et/ou de

l'intensité des facteurs de stress –, elles peuvent devenir permanentes et donc perdre leur réversibilité, au détriment de la santé des travailleurs/euses¹.

Le stress lié au travail est un problème organisationnel et non une faiblesse individuelle. Il doit donc être pris en charge au niveau de l'organisation. Par ailleurs, il s'agit d'un problème dont les causes sont multiples et qui requiert, donc, des solutions multidimensionnelles.

1.2 Le CSEE et les projets relatifs au stress lié au travail

Au cours des quatre dernières années, le CSEE a présenté, avec succès, des demandes de subvention pour mener à bien trois projets différents sur le stress lié au travail. Le premier visait à améliorer les connaissances et à échanger des informations et les meilleures pratiques sur le stress au travail des enseignant(e)s, ainsi qu'à **soutenir les syndicats d'enseignant(e)s** dans la mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur le stress lié au travail.

Ce premier projet sur le stress lié au travail a identifié **cinq grands facteurs de stress**, qui affectent le travail quotidien des enseignant(e)s. La plupart d'entre eux ont un rapport avec l'organisation et la gestion des établissements scolaires: charge/intensité de travail, surcharge de rôles, taille croissante des classes par enseignant, comportement inacceptable des élèves, mauvaise direction scolaire et/ou manque de soutien de la part de la direction. Cela illustre le fait que les directions d'école devraient intervenir dans l'évaluation du risque de stress lié au travail.

Une brochure dispensant conseils et explications aux organisations membres du CSEE sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le stress

lié au travail et le plan d'action du CSEE contenant les orientations stratégiques sur la manière d'aborder cette question au niveau du CSEE et de ses organisations membres ont été élaborés.

Le deuxième projet a poursuivi le travail entamé dans le cadre du premier projet du CSEE sur le stress lié au travail, en mettant l'accent sur la mise en œuvre du plan d'action et sur le soutien à apporter aux organisations membres dans la mise en œuvre de l'accord-cadre européen.

Lors de la conférence de clôture du projet, les participants ont insisté sur l'importance **d'impliquer les employeurs** dans la résolution du problème. Ils ont en outre rappelé que les employeurs doivent assumer leur obligation d'identifier, d'éliminer



¹ Extrait du rapport du CSEE intitulé «Rapport sur l'enquête du CSEE sur le stress au travail des enseignant(e)s», octobre 2007, p. 9 (http://etuce.homestead.com/News/2008/March2008/Report_WRS_FR.pdf).

et de prévenir ou, du moins, de réduire les problèmes de stress lié au travail, d'une part parce qu'ils y sont légalement obligés et, d'autre part, en raison des bénéfices sociaux et économiques d'une main d'œuvre motivée et en bonne santé. Les conclusions du projet ont montré que des statistiques précises et actuelles sur le stress au travail des enseignant(e)s et, plus encore, l'obligation légale d'une évaluation complète du risque incluant des **mesures spécifiques contre le stress lié au travail des enseignant(e)s** constituent une condition préalable indispensable pour les syndicats d'enseignant(e)s lorsqu'ils abordent cette question dans le cadre du dialogue social national.

1.3 Objectifs du projet

L'encadré 'Figure 1' ci-dessous présente une vue d'ensemble des objectifs de ce projet du CSEE:

- a) **Rassembler des données précises et détaillées** dans le cadre d'une étude paneuropéenne sur la façon dont le stress lié au travail affecte les enseignant(e)s sur leur lieu de travail et dont les enseignant(e)s perçoivent les risques psychosociaux et comparer et évaluer les résultats au niveau européen.
- b) Insister davantage sur l'inclusion des **risques psychosociaux** (en se centrant sur le stress lié au travail) dans les conventions collectives dans le secteur de l'éducation.
- c) **Soutenir les syndicats d'enseignant(e)s** afin qu'ils adoptent une approche plus volontariste au sein de leurs structures nationales de dialogue social lorsqu'ils traitent de la **santé et de la sécurité en milieu scolaire** et élaborent des stratégies dans ce domaine, en particulier en ce qui concerne la prévention et la lutte contre le stress lié au travail et l'inclusion des risques psychosociaux dans les évaluations de risques en milieu scolaire.
- d) Préparer le débat sur ce sujet au sein du **comité sectoriel européen de l'éducation** et intégrer les résultats dans le débat intersectoriel afin de trouver un accord au niveau européen.

Figure 1-Objectifs du Projet

En outre, ce projet a permis aux organisations membres de partager des idées pratiques et d'échanger des expériences pour aider les membres nationaux du CSEE à poursuivre la mise en œuvre de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens, notamment au niveau des établissements scolaires, et de diffuser les résultats au niveau intersectoriel en vue de leur mise en œuvre. Par ailleurs, les résultats de l'enquête constituent une base statistique pour des discussions ultérieures sur des **questions de santé et de sécurité** et, en particulier, sur le stress lié au travail, au sein du comité européen du dialogue social sectoriel dans l'éducation. Un document stratégique du CSEE a été élaboré et discuté lors de la conférence de clôture du projet et sera soumis pour approbation et adoption au Bureau et au Comité du CSEE.

Le projet a permis aux organisations membres du CSEE de partager des idées pratiques et d'échanger des expériences.

1.4 Structure du projet

Le présent projet du CSEE sur le stress lié au travail des enseignant(e)s et du personnel éducatif a été structuré comme indiqué dans le schéma ci-dessous:

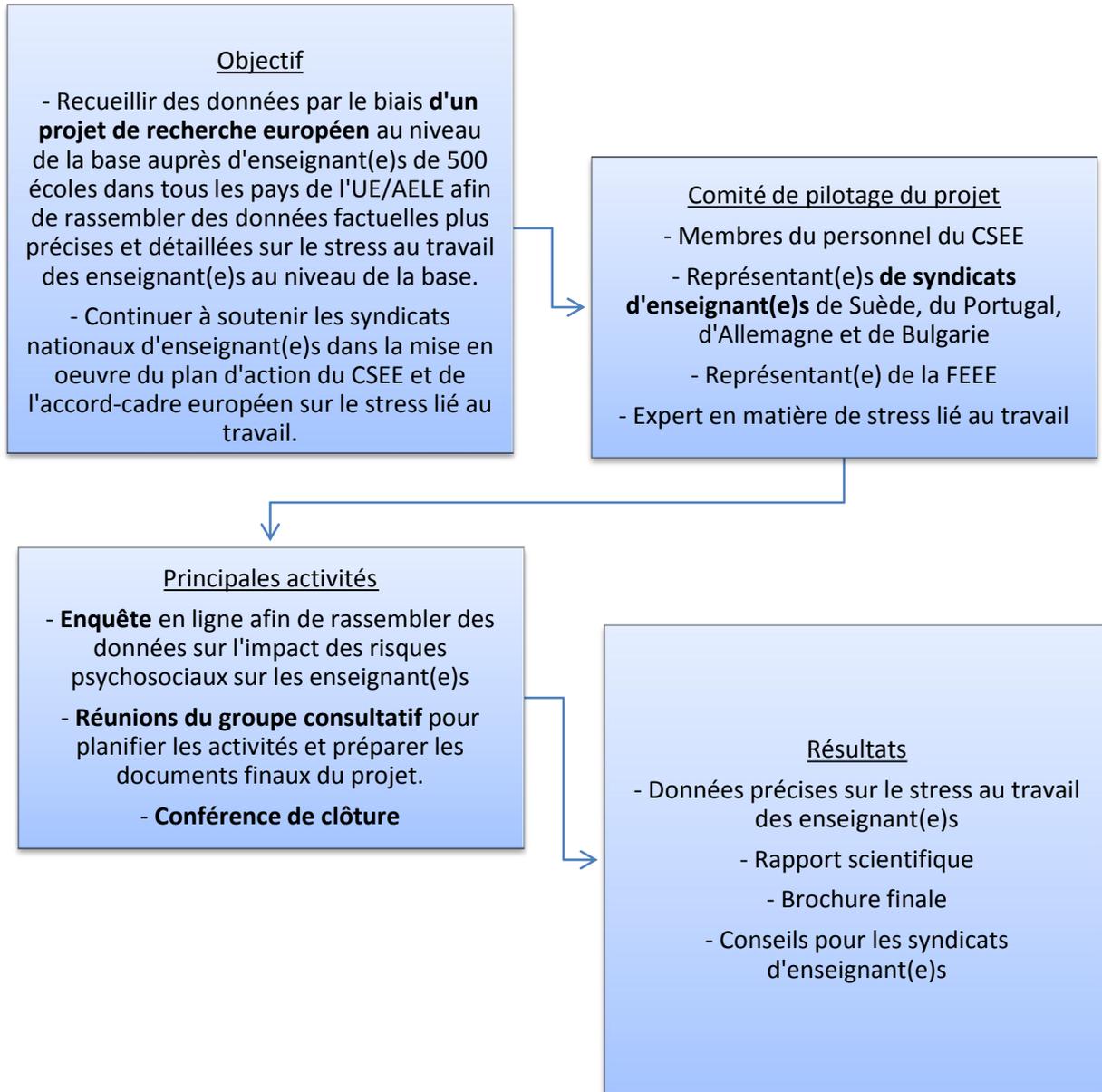


Figure 2 – Représentation du projet

2. Méthodologie

Ce projet sur le stress lié au travail s'articule en trois phases: **mesurer et documenter** l'impact des risques psychosociaux des enseignant(e)s sur leur lieu de travail, **définir les actions prioritaires** et **évaluer** les résultats afin d'améliorer les stratégies d'évaluation continue des risques dans les écoles.

Le projet sur le stress lié au travail s'articule en trois phases: mesurer, définir et évaluer.

En ce qui concerne la première phase du projet, une enquête paneuropéenne a été menée auprès des enseignant(e)s dans toute l'Europe. À cette fin, avant le début du projet, le CSEE a lancé un appel d'offres en vue de sous-traiter

l'expertise extérieure de ce projet particulier. Le **Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS)** s'est vu confier la tâche de réaliser l'étude. Le FFAS avait utilisé précédemment le questionnaire psychosocial de Copenhague (COPSOQ) dans une étude de validation et possédait donc une vaste expérience pour élaborer un questionnaire spécifique qui tient compte de la situation des enseignant(e)s, sur la base du COPSOQ.

2.1 Groupe consultatif sur le stress lié au travail

Les six membres du groupe consultatif ont guidé l'exécution du projet et ont apporté leur **expertise et leur connaissance du stress au travail des enseignant(e)s** à l'étude. Outre un membre du personnel du CSEE, le groupe consultatif se composait d'experts de quatre syndicats d'enseignant(e)s et d'un membre de la **Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE)**, dans le respect de l'équilibre géographique afin de conférer une dimension transnationale au groupe.

Le groupe consultatif:



Kounka Damianova,
SEB, Bulgarie



Charles Nolda, FEEE,
Belgique



Ana Gaspar, FENPROF,
Portugal



Anders Eklund,
Lärarförbundet, Suède



Anne Jenter, GEW,
Allemagne

Figure 3-Groupe consultatif

3. Enquête sur le stress lié au travail

L'objectif général de l'enquête était de produire des **statistiques fiables et utiles** afin d'aider les syndicats nationaux d'enseignant(e)s au sein de leurs structures nationales de dialogue social lorsqu'ils traitent de questions relatives à la santé et à la sécurité à l'école. Les données aident également les syndicats à élaborer des stratégies concrètes et durables de santé et sécurité à l'école, notamment en prévenant et en luttant contre le stress lié au travail et en incluant les risques psychosociaux dans l'évaluation des risques en milieu scolaire. Les données de l'enquête apportent un soutien additionnel aux syndicats membres du CSEE afin qu'ils adoptent une approche plus volontariste et introduisent les risques psychosociaux et le stress lié au travail dans le dialogue social national et dans les conventions collectives

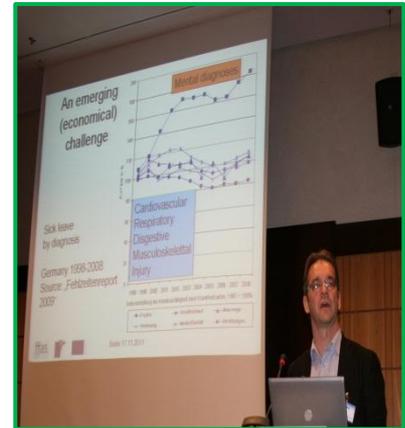


Figure 4-M. Nübling

dans leurs pays respectifs. Au niveau européen, les données collectées aideront le CSEE à affiner son document stratégique sur le stress lié au travail (**Plan d'action du CSEE**) et à poursuivre ses travaux sur cette problématique dans le cadre du comité européen du dialogue social sectoriel dans l'éducation.

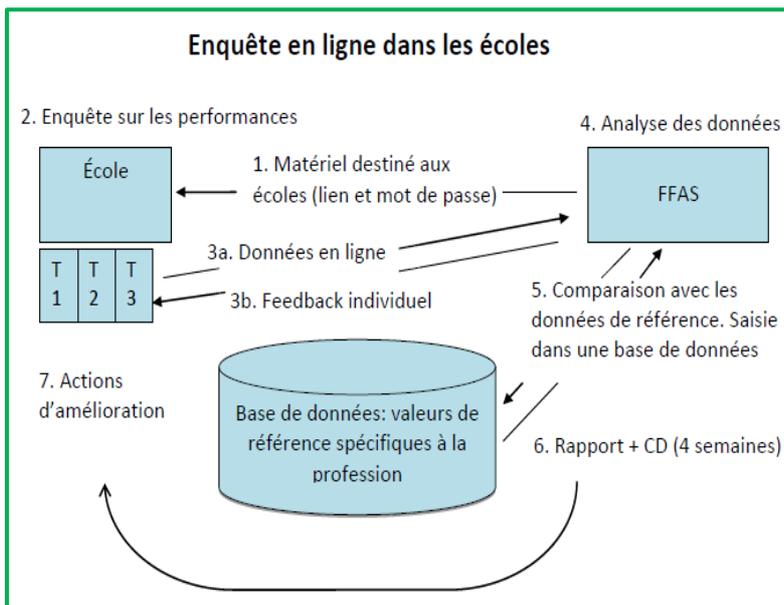


Figure 5- Enquête du FFAS

novembre 2011 à Berlin.

Le graphique 5 ci-contre illustre le déroulement de l'étude réalisée par le FFAS.

Grâce aux intrants du groupe consultatif, l'institut de recherche a développé des instruments (**questionnaire en ligne, plateforme en ligne**) conçus pour couvrir 500 écoles en Europe. Le COPSOQ a servi de modèle à ces instruments.

Le FFAS a analysé et préparé les résultats de l'enquête, en comparant les données avec des valeurs de référence externes (moyenne nationale/internationale des enseignant(e)s). Les résultats de l'étude ont été résumés dans un rapport² et présentés lors de la conférence de clôture du projet en

² Le rapport élaboré par le FFAS sur l'enquête du CSEE et ses résultats peut être consulté sur le site Santé et sécurité au travail du CSEE (http://teachersosh.homestead.com/Stress_III/Work-Related-Stress-III.html)

3.1 Questionnaire psychosocial de Copenhague

L'outil utilisé dans l'enquête était une version révisée du **questionnaire psychosocial de Copenhague** (COPSOQ), un questionnaire exhaustif et très apprécié qui permet de comparer les résultats avec ceux d'autres groupes professionnels ayant la même portée. À l'origine, le COPSOQ a été mis au point au Danemark et il constitue une méthode scientifiquement validée pour évaluer les facteurs psychosociaux au travail et, notamment, le stress lié au travail.



Figure 6-COPSOQ

À l'heure actuelle, le COPSOQ est utilisé dans une quinzaine de pays d'Europe et d'ailleurs. Le FFAS est l'institut de recherche allemand. Il a adapté la méthode du COPSOQ au lieu de travail «école» et a mené des études sur les risques psychosociaux auprès d'enseignant(e)s de la région du Bade-Wurtemberg et de Brême. Au total, plus de 3 500 écoles et 40 000 enseignant(e)s ont participé aux enquêtes précédentes utilisant cet instrument.

L'étude du CSEE comportait des domaines supplémentaires, qui distinguent ce questionnaire de celui utilisé dans les écoles allemandes. Ces facteurs spécifiques aux enseignant(e)s sont notamment:

- l'insécurité au travail (repris du COPSOQ standard)
- la confiance et l'équité
- la violence et les injures verbales.

Dans un premier temps, le questionnaire a été traduit de l'allemand (langue source) en **20 langues cibles** (FR-EL-EN-NL-DK-CZ-EST-FI-BG-HU-IT-LT-LV-PL-PT-RO-SK-SL-ES-SV) afin de faire participer activement plus de **30 pays d'Europe (dimension transnationale)**. Pour des raisons d'ordre scientifique et afin d'éviter toute erreur linguistique, le questionnaire traduit a été relu dans un second temps par un locuteur natif qui n'était pas intervenu dans la phase de traduction.

3.2 Écoles participant à l'enquête

Les organisations membres du CSEE ont grandement aidé le secrétariat du CSEE à réaliser l'objectif de rassembler des informations sur l'impact des risques psychosociaux sur les enseignant(e)s dans 500 écoles de l'UE/AELE. Elles ont désigné un coordinateur national par pays de l'UE/AELE, chargé d'aider le CSEE et le groupe consultatif du projet à recenser les écoles et les enseignant(e)s dans leurs pays respectifs tant au niveau de **l'enseignement primaire et secondaire que de l'enseignement et la formation professionnels (EFP)**, qui allaient participer à l'enquête en ligne.

Les écoles devraient être issues d'un choix équilibré d'établissement de chaque pays en termes de zones rurales/urbaines et de régions pauvres/riches. En outre, le nombre d'écoles par pays était censé être fonction de la population de chaque pays. La répartition par pays est la suivante:

Nombre d'écoles	Pays
60	Allemagne, France, Italie et Royaume-Uni
35	Pologne et Espagne
20	Autriche, Belgique, Bulgarie, République tchèque, Danemark, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse
10	Chypre, Estonie, Islande, Lettonie, Lituanie, Malte, Luxembourg

Figure 7-Écoles

Bien que ces chiffres représentent plus que les 500 écoles prévues, les expériences antérieures de l'étude menée par le FFAS dans le Bade-Wurtemberg, en Allemagne, ont montré qu'environ 50 % des écoles invitées ont participé à l'enquête organisée par le gouvernement. Par conséquent, un nombre d'écoles supérieur à celui statistiquement nécessaire pour atteindre les **500 écoles ciblées** a été retenu.

En mars et avril, les coordinateurs nationaux ont pris contact avec leurs affiliés et ont réussi à localiser les écoles pour l'enquête. Les coordinateurs ont soumis la liste de ces établissements au secrétariat du CSEE, avec le nombre d'enseignant(e)s et d'élèves.

30 coordinateurs nationaux ont assisté le CSEE et le groupe consultatif pour réunir les 500 écoles ciblées.

Un identifiant et un mot de passe distincts ont été créés pour chaque école. Les coordinateurs les ont communiqués à chacune des écoles en même temps que le lien vers l'enquête en ligne. De la sorte, dans chaque établissement, les enseignant(e)s ont utilisé un identifiant unique

et un mot de passe unique. Immédiatement après avoir complété le questionnaire, l'enseignant(e) répondant recevait des informations en retour comparant ses réponses personnelles à la valeur moyenne des résultats des enseignant(e)s ayant répondu au questionnaire jusqu'alors.

Afin de préserver l'anonymat des réponses et pour des raisons de protection des données, seules les réponses des écoles où plus de cinq enseignant(e)s ont participé à l'enquête en ligne ont été synthétisées dans un rapport d'établissement. Les données des écoles où moins de cinq enseignant(e)s ont participé à l'enquête ont alimenté le rapport européen général, mais ces écoles n'ont pas reçu de **rapport d'établissement**. Les rapports d'établissement individuels comparaient les résultats des écoles à la moyenne nationale et aux résultats européens globaux.

Les résultats globaux de tous les enseignant(e)s participant ont été présentés dans le rapport général d'enquête³ et lors de la conférence de clôture du projet.

4. Conférence de clôture

La conférence de clôture du projet sur le stress lié au travail s'est tenue à Berlin, les 17 et 18 novembre 2011. L'événement a réuni des représentant(e)s de syndicats européens de l'éducation des organisations membres du CSEE originaires des pays de l'UE/AELE et des pays candidats, ainsi que des employeurs de l'éducation.

Durant ces deux jours, les participants ont assisté à une présentation générale du stress lié au travail et de son impact, l'accent étant mis sur le personnel du secteur de l'éducation. Les participants ont échangé les meilleures pratiques et ont discuté de leur transférabilité dans d'autres contextes nationaux. Lors d'une session «walk and talk», au cours de laquelle les participants discutaient et se promenaient, ils ont pu proposer et discuter de modifications éventuelles à apporter au document stratégique du CSEE sur le stress au travail des enseignant(e)s, qui doit être présenté au Comité du CSEE en 2012.



Figure 8-Participants

M. Ronnie Smith, Président du CSEE, et M. David Simmonds, Président de la FEEE⁴, ont souhaité la bienvenue aux participants. Ensuite, M. Martin Rømer, Directeur européen du CSEE, a insisté sur l'importance particulière que le CSEE attache à cette problématique. D'autres orateurs se sont exprimés, comme M. Andreas Horst, du ministère allemand du Travail et des Affaires sociales, et M. Ulrich Thöne, le Président de la GEW⁵.

Lors d'une session «walk and talk», les participants ont pu proposer et discuter de modifications éventuelles à apporter au document stratégique du CSEE.

M. Matthias Nübling (FFAS) a présenté les résultats de l'enquête, tandis que Malgorzata Milczarek, de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail⁶ (EU-OSHA), et Agnès Parent-Thirion d'EUROFOUND⁷ ont expliqué le travail de

leur institution dans ce domaine. M^{lle} Stefanie Kaempf, de l'administration régionale de Fribourg (Allemagne), a exposé diverses approches pratiques sur la manière d'exploiter les résultats de l'enquête⁸.

³ http://teachersosh.homestead.com/Stress_III/Work-Related-Stress-III.html

⁴ Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE).

⁵ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

⁶ <http://osha.europa.eu/fr/front-page>

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/>

⁸ Tous les exposés peuvent être consultés à cette adresse : http://teachersosh.homestead.com/Stress_III/Work-Related-Stress-III.html

M^{lle} Kaempf a expliqué comment le ministère de l'Éducation du Bade-Wurtemberg a décidé, sur la base d'une étude COPSOQ menée auprès des enseignant(e)s, de travailler avec des psychologues scolaires pour lutter contre le stress lié au travail. Les psychologues assurent un suivi des enseignant(e)s et organisent des séances de formation axées sur la résolution des conflits, la médiation dans les conflits scolaires, le harcèlement et le traitement du stress. M^{lle} Kaempf a décrit plusieurs manières d'aborder la question du stress lié au travail, au niveau du groupe ou de l'individu, ainsi qu'au niveau local ou de l'établissement.

5. Résultats de l'enquête

Cette enquête du CSEE est axée sur les causes du stress et les conditions de travail, plutôt que sur les réactions au stress et les symptômes de stress. Les principaux résultats sont décrits dans les sections suivantes⁹.

5.1 Statistiques descriptives

Au total, **499 écoles** ont pris part à l'enquête en ligne et **5 461 enseignant(e)s** ont fourni des réponses. L'objectif de collecter les réponses d'enseignant(e)s travaillant dans des écoles de tous les pays européens invités a été atteint.

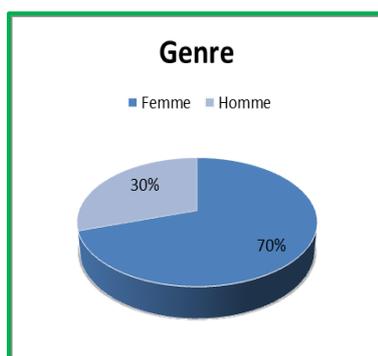


Figure 10-Genre

À titre d'informations générales, les enseignant(e)s participant à l'enquête ont été invités à préciser leur sexe et leur âge. Plus de 70 % des répondant(e)s étaient des femmes (71,8 %). La majorité des enseignant(e)s de l'enquête sont âgé(e)s de 35 à 54 ans, bien qu'une proportion

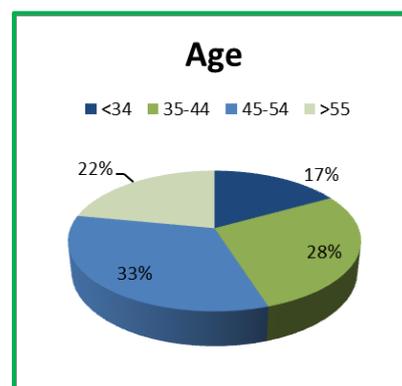
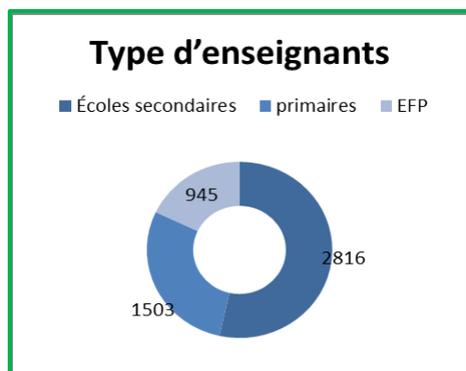


Figure 11-Age



importante ait dépassé 55 ans, comme le montre le graphique 'Figure 10'. Les enseignant(e)s les plus jeunes sont nés en 1989 et les plus âgés en 1940.

Figure 9-Type d'enseignant(e)s

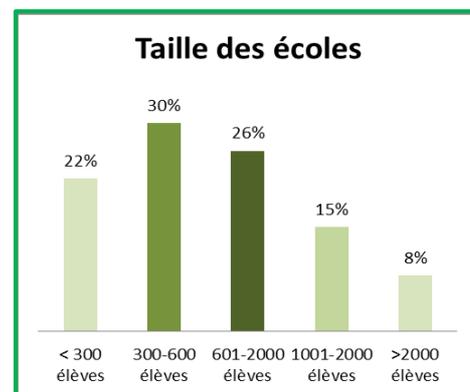


Figure 12-Taille des écoles

54 % des répondant(e)s sont employés dans l'enseignement

⁹ Pour une description détaillée de l'enquête et de ses résultats, consultez le site Santé et sécurité au travail du CSEE: www.edu-osh.eu.

secondaire, tandis que 29 % travaillent dans l'enseignement primaire et 18 % dans l'enseignement et la formation professionnels (EFP).

La taille de l'école dans laquelle les enseignant(e)s travaillent varie largement, de moins de 300 élèves à plus de 2 000. La plupart des enseignant(e)s ayant répondu à l'enquête (30 %) travaillent dans des établissements qui accueillent entre 300 et 600 élèves.

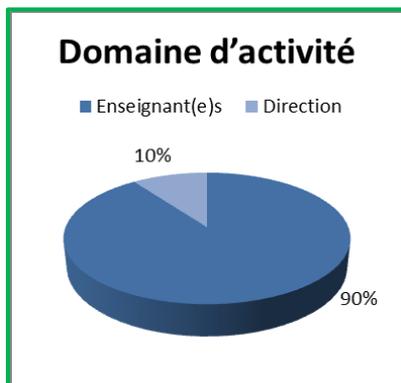


Figure 13-Domaine d'activité

Les répondant(e)s étaient presque tous employés comme enseignant(e)s, même si 10 % d'entre eux représentaient la direction des établissements.

Le nombre d'années d'expérience variait grandement de 12 % travaillant depuis moins de 5 ans à 6 % ayant travaillé comme enseignant(e) ou directeur/trice

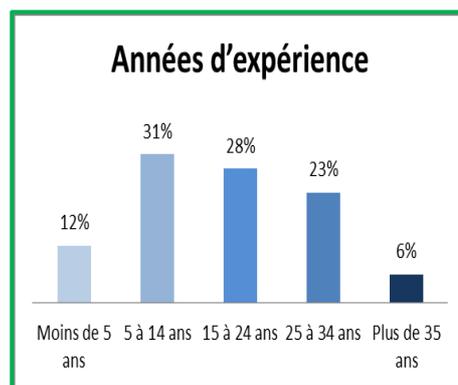


Figure 14-Années d'expérience

d'établissement pendant plus de 35 ans.

5.2 Facteurs psychosociaux

Pour mieux comprendre les éléments qui provoquent un stress, le questionnaire du CSEE comprenait les 36 aspects types du COPSOQ qui évaluent l'environnement de travail psychosocial selon différentes catégories: demandes, influence et développement, soutien et relations interpersonnelles, confiance et équité, insécurité au travail. Une section a été introduite dans le questionnaire et portait sur le métier d'enseignant(e) et, en particulier, sur les facteurs spécifiques aux enseignant(e)s, tels qu'une vision éducative commune, les perturbations pendant les cours, le bruit et la fatigue vocale, les possibilités de détente, les conflits avec les parents, le soutien des parents, le matériel didactique, la qualité des conférences et des réunions, le soutien individuel, les injures verbales et la violence physique.

Voici un échantillon des mesures pour lesquelles les variations les plus sensibles ont été observées entre les pays. Il n'existe pas de corrélation avec les facteurs de stress ou de surmenage dans les descriptions qui suivent. Elles seront analysées plus loin¹⁰.

Pays

Selon les échelles types du COPSOQ¹¹, les facteurs présentant les différences les plus marquées entre les pays sont les suivants: 'Épreuves émotionnelles',

Les facteurs d'échelles types du COPSOQ : «Épreuves émotionnelles», «clarté des rôles», «qualité de la direction», «retour d'information au travail» et «insécurité au travail».

¹⁰ Pour des valeurs statistiques et des explications complètes, reportez-vous au rapport complet de l'enquête, disponible sur le site Santé et sécurité au travail du CSEE (www.edu-osh.eu).

¹¹ Toutes ces échelles sont expliquées en détail dans le questionnaire utilisé pour l'enquête ainsi que dans le rapport final de l'enquête du FFAS. Ces documents sont disponibles sur le site www.edu-osh.eu.

‘clarté des rôles’, ‘qualité de la direction’, ‘retour d’information au travail’ et ‘insécurité au travail’.

En ce qui concerne les **«épreuves émotionnelles»**, le Danemark et l’Espagne enregistrent les valeurs les plus basses, ce qui indique que les enseignant(e)s de ces pays ont déclaré que les épreuves émotionnelles sur le lieu de travail ne sont pas élevées, à l’inverse de l’Estonie, de la Lettonie et de la Lituanie, où les valeurs sont les plus élevées.

Les enseignant(e)s de Bulgarie se sentent les plus confiants en ce qui concerne la **clarté de leur rôle** d’enseignant(e)s, alors que les enseignant(e)s belges, néerlandais(e)s et britanniques ont tous indiqué une valeur faible, ce qui signifie que la clarté de leur rôle est réduite.

Les différences dans les réponses sur la **«qualité de la direction»** étaient très marquées, les enseignant(e)s français(e)s jugeant très mauvaise la qualité de la direction dans leurs écoles. Les enseignant(e)s roumain(e)s, au contraire, étaient satisfaits de la qualité de leur direction, ce qui confirme peut-être qu’ils se classent parmi les pays ayant répondu le plus positivement à la question sur le **«retour d’information au travail»**. Sur ce point, les enseignant(e)s italien(ne)s, danois(e)s et hongrois(e)s ont exprimé un avis plus négatif.

L’aspect **«insécurité au travail»** est également l’une des échelles où les différences constatées sont plus sensibles. Sur ce point particulier, il est important de tenir compte du fait que les contrats d’emploi des enseignant(e)s varient en Europe. En outre, le personnel enseignant ne s’inquiète pas seulement de perdre son emploi, mais aussi de l’utilisation des nouvelles technologies, de trouver un nouvel emploi en cas de licenciement ou d’être transféré (partie B, 9, 1-4, du questionnaire).

Facteurs spécifiques aux enseignants: «possibilités de se détendre», «conflits avec les parents/employeurs», «injures verbales», «violence physique».

S’agissant des facteurs qui ont été introduits en raison de leur importance particulière pour les enseignant(e)s, les différences les plus marquées étaient observées pour les enseignant(e)s espagnol(e)s et chypriotes, qui ont de meilleures possibilités de se détendre que les enseignant(e)s travaillant en Allemagne et en Autriche. En ce qui concerne les **«conflits avec les parents/employeurs»**, les enseignant(e)s danois(e)s, islandais(e)s et roumain(e)s estiment avoir peu de conflits, tandis que les enseignant(e)s slovaques déclarent être exposés à ces conflits plus fréquemment que la moyenne.

Les résultats mentionnés ici sont les facteurs pour lesquels les différences entre les pays étaient les plus marquées.

Les valeurs relatives à la question sur les **«injures verbales»** oscillent entre des chiffres très faibles en Italie et des valeurs nettement plus élevées que la moyenne, en particulier en Lettonie, en Slovénie et en Allemagne. L’Allemagne et la Belgique comptaient au

nombre des pays dans lesquels les répondant(e)s ont déclaré que la **violence physique** constituait une préoccupation dans le cadre de leur métier d’enseignant(e)s¹².

Les résultats mentionnés ici sont les facteurs pour lesquels les différences entre les pays étaient les plus marquées. Les répondant(e)s de certains pays peuvent avoir cité d’autres questions qui influencent leur

¹² Les enseignant(e)s de République tchèque participant à l’enquête du CSEE sont les seuls à ne pas avoir mentionné de problèmes de violence physique.

travail et dont les valeurs dépassaient largement tous les autres pays ou, à tout le moins, s'écartaient de la moyenne. Des résultats plus précis sont présentés dans le rapport d'enquête¹³.

Résultats par groupe

En analysant les résultats par groupe, d'autres différences apparaissent plus clairement. Une fois encore, il est utile de préciser que les résultats mis en évidence se fondent sur la perception des répondant(e)s.

Les enseignant(e)s du primaire en Europe accordent une valeur plus élevée à la «**vision éducative commune**», laquelle est légèrement inférieure à la fois dans les écoles secondaires et dans l'EFPP, ce qui suggère que la vision de l'éducation est mieux partagée au niveau des enseignant(e)s du primaire. Le nombre d'élèves dans les écoles a également un impact sur cette perception. Plus l'école est grande, moins une vision éducative commune est citée dans l'enquête.

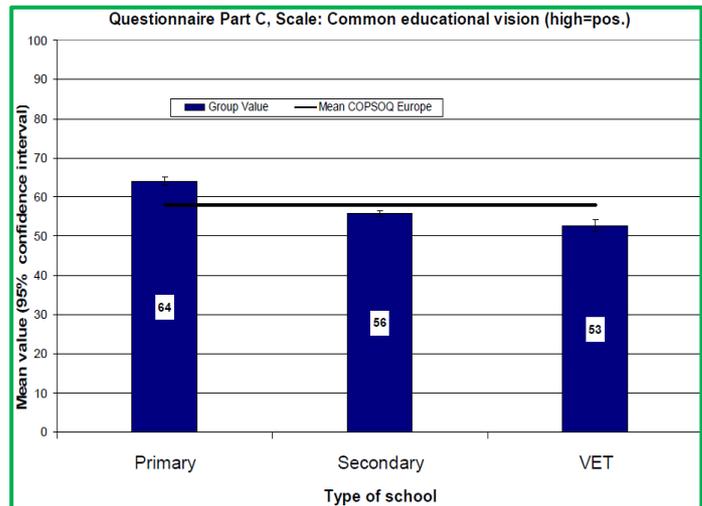


Figure 15-Vision

En ce qui concerne l'analyse des éventuelles **variances de genre**, seules des différences minimales ont été observées. S'agissant des «épreuves émotionnelles» et du sentiment de surmenage personnel, les enseignantes déclarent des valeurs plus élevées que leurs collègues masculins, mais la différence est minime.

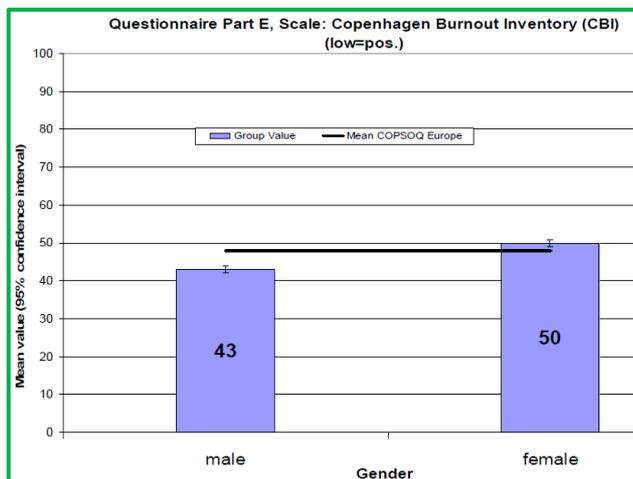


Figure 16-Genre & CBI

Les différences entre les **groupes d'âge** sont les plus sensibles dans la perception qu'ont les enseignant(e)s de leur «état de santé général» personnel. En effet, le groupe des enseignant(e)s plus jeunes faisait état d'une meilleure auto-évaluation de la santé. Les différences observées sont toutefois peu marquées.

Comme expliqué plus haut, l'«**insécurité au travail**» (Figure 17) englobe divers facteurs susceptibles d'influencer le niveau d'insécurité estimé par les enseignant(e)s. Lorsqu'elle est examinée par rapport à l'expérience professionnelle dans l'enseignement, l'insécurité ne baisse pas au fil des ans. Les enseignant(e)s les plus expérimentés ont néanmoins fait état du

¹³ Ces résultats peuvent être consultés sur le site www.edu-osh.eu.

sentiment d'insécurité le plus faible, mais les enseignant(e)s possédant une expérience professionnelle de 15 à 24 ans sont ceux qui expriment le plus grand sentiment d'insécurité. Dans les autres groupes, les enseignant(e)s ayant moins de 5 ans d'expérience, entre 5 et 14 ans d'expérience et entre 25 et 34 ans d'expérience ont déclaré plus ou moins le même niveau d'insécurité, qui est sensiblement supérieur à celui des enseignant(e)s les plus expérimenté(e)s.

Le nombre d'élèves par classe influence quelques facteurs et les enseignant(e)s qui donnent cours dans beaucoup de grandes classes ont tendance à indiquer des valeurs négatives sur ces échelles. Ces facteurs sont, notamment, les «exigences quantitatives», le «conflit entre vie privée et vie professionnelle», «le bruit et la fatigue vocale» et les «possibilités de détente».

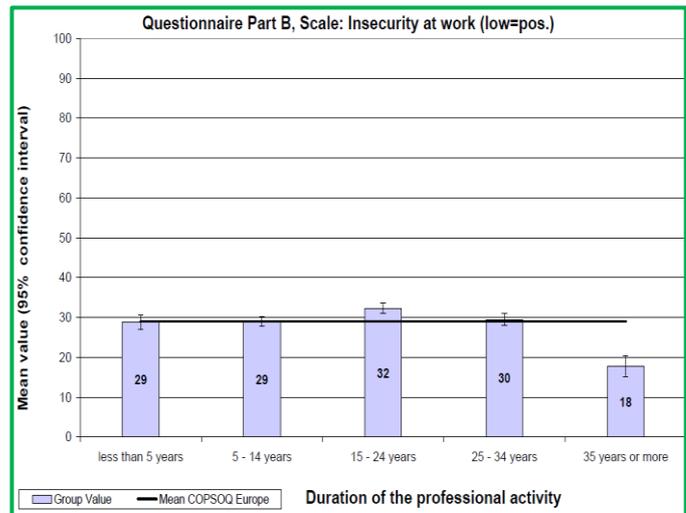


Figure 17-Insécurité au travail

5.3 Modèles utilisés pour les résultats

Pour interpréter ces résultats, le FFAS a utilisé un modèle général de médecine professionnelle, de psychologie et de sociologie, à savoir le modèle de contrainte et de stress. Selon ce modèle (Figure 18), les facteurs liés au lieu de travail influencent les réactions d'une personne, comme le stress ou d'autres symptômes.

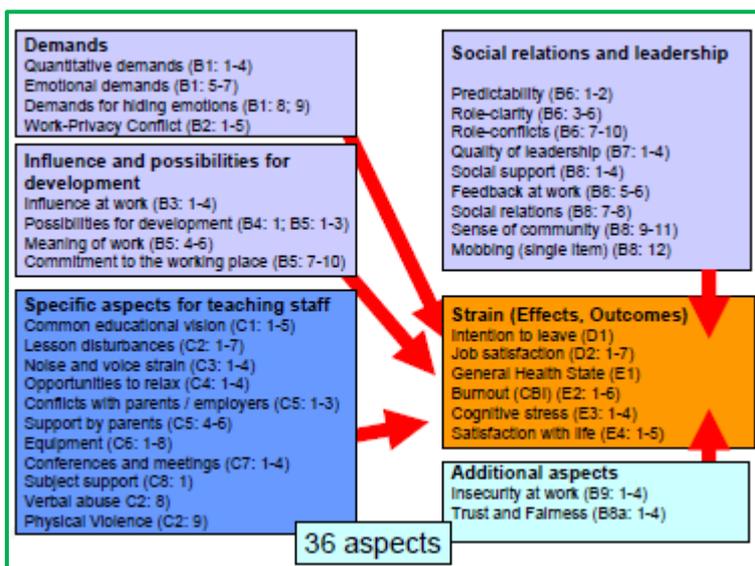


Figure 18-Modèles

Dans un premier temps, le FFAS a créé un modèle statistique pour examiner les facteurs importants liés au lieu de travail qui ont un rapport avec les résultats – les «contraintes»¹⁴. Pour comprendre ce modèle, il faut savoir que, lorsque l'on détermine les facteurs qui ont l'impact le plus important, la méthode consiste à trouver ceux qui ont l'influence la plus forte et pas nécessairement ceux pour lesquels les valeurs chiffrées sont les plus élevées. Par conséquent, ce modèle a pour but de mettre en évidence les facteurs qui affectent le plus le résultat «stress lié au travail».

¹⁴ «Intention de partir», «Satisfaction professionnelle», «État de santé général», «Surmenage», «Stress cognitif» et «Satisfaction par rapport à la vie privée».

En procédant à l'analyse des réponses reçues, le FFAS a constaté que le résultat **«satisfaction professionnelle»** était celui qui s'expliquait le mieux par les facteurs liés au lieu de travail. On pense que la satisfaction professionnelle influence les réactions d'une personne, comme le stress, et partant, qu'une satisfaction professionnelle plus grande réduit les risques de stress. Le facteur «confiance et équité» est celui qui a l'effet le plus fort sur le résultat «satisfaction professionnelle». Les autres facteurs exerçant une forte influence sur la satisfaction professionnelle sont donc le «sens de la communauté», la «signification du travail», l'«équipement» et le «conflit entre vie professionnelle et vie privée». Cela donne à penser qu'une valeur faible pour ces facteurs diminue la satisfaction professionnelle et augmente la probabilité d'un risque de stress.

On pense que la satisfaction professionnelle influence les réactions d'une personne, tout comme le stress.

Le facteur **«conflit entre vie professionnelle et vie privée»** est le seul qui présente une corrélation avec les six résultats de «contraintes» (tant positifs que négatifs). Une valeur élevée pour l'aspect «conflit entre vie professionnelle et vie privée» est corrélée à une faible satisfaction professionnelle et privée, à une santé auto-évaluée comme moins bonne, à une intention plus grande de partir, à des symptômes de surmenage plus forts et à des symptômes de stress cognitif. Cela montre que la conciliation de la vie privée et professionnelle doit avoir une valeur faible dans les facteurs «contraintes».

Le facteur **«signification du travail»** influence quatre contraintes, ce qui illustre que les enseignant(e)s participant à l'enquête qui ont répondu positivement sur ce point sont plus satisfaits de leur travail et de leur vie et sont, par ailleurs, en meilleure santé.

Pour la contrainte **«surmenage»**, le FFAS a utilisé le «Copenhagen Burnout Inventory» (inventaire d'épuisement de Copenhague ou CBI¹⁵) pour mesurer les résultats de l'enquête du CSEE. Il a été observé ici qu'une partie de l'effet déjà cité «conflit entre vie professionnelle et vie privée» influence aussi les facteurs «épreuves émotionnelles», «bruit et fatigue vocale», «insécurité au travail» et «dévouement envers le lieu de travail».

Comme indiqué précédemment, la version du questionnaire COPSOQ utilisée pour l'enquête du CSEE comportait des facteurs spécifiques aux enseignant(e)s. Parmi ceux-ci, l'échelle relative au bruit et à la fatigue vocale est le facteur qui influence la plupart des modèles – tous portant sur les résultats en rapport avec la santé. En d'autres termes, le bruit en classe et la contrainte exercée sur la voix des enseignant(e)s ont une grande influence sur la santé et le bien-être des enseignant(e)s.

5.4 Synthèse des résultats de l'enquête

Les résultats globaux de l'enquête renforcent la conviction du CSEE qu'il est important de continuer à mettre l'accent sur la problématique du stress au travail.

Il ressort clairement des résultats de l'enquête que certains facteurs sont plus susceptibles que d'autres de provoquer un stress chez les enseignant(e)s. Ces facteurs varient

¹⁵ Le CBI est un questionnaire qui mesure le degré de fatigue physique et psychologique et qui inclut trois sous-dimensions du surmenage : épuisement personnel, lié au travail et lié au client.

selon les pays, le type et la taille de l'école et avec l'âge, mais donnent une vue d'ensemble de l'état actuel du stress lié au travail au sein du corps enseignant.

Depuis l'enquête précédente du CSEE sur le stress lié au travail (2007), on sait que la question de la charge de travail est un facteur de stress. Dans la présente enquête, il a été constaté que la charge de travail et la surcharge de rôles des enseignant(e)s sont les principaux facteurs de stress. Les résultats montrent que le volume de travail et la multiplication des responsabilités et des rôles constituent les principaux facteurs de stress des enseignant(e)s. Selon la nouvelle enquête du CSEE, la question de la charge quantitative de travail n'a pas, en soi, une influence directe statistiquement démontrée sur les facteurs de contrainte. Toutefois, lorsque les tâches entrent en conflit avec la vie privée, il est évident que cela constitue un facteur qui influence le bien-être quotidien des participant(e)s enseignant(e)s.

Le facteur qui influe le plus fortement sur le sentiment de satisfaction professionnelle est l'aspect «confiance et équité». L'absence de confiance dans le travail réalisé et une répartition inégale des tâches entre les enseignant(e)s susciteront un sentiment de manque de confiance et d'équité au travail et accroîtront le risque que les enseignant(e)s ne soient pas satisfaits professionnellement.

Les résultats globaux de l'enquête renforcent la conviction du CSEE qu'il est important de continuer à mettre l'accent sur la problématique du stress au travail chez les enseignant(e)s. Les résultats soutiendront également les travaux du CSEE en vue d'inclure les risques psychosociaux, et notamment le stress lié au travail, dans les conventions collectives du secteur de l'éducation et d'aider les syndicats d'enseignant(e)s à s'engager de manière plus volontariste dans le dialogue social national avec les employeurs.

6. Exemples de meilleures pratiques

Trois organisations membres du CSEE ont présenté leurs meilleures pratiques afin de montrer comment les syndicats d'enseignant(e)s peuvent contribuer à la lutte contre le stress lié au travail.

Michelle Olivier, de l'organisation membre française SNUipp - FSU¹⁶, a montré comment les réformes des années précédentes ont renforcé le stress au travail des enseignant(e)s du primaire en France. Pour lutter contre ce phénomène en plein essor, en septembre 2010, le SNUipp – FSU a, en coopération avec le CNAM¹⁷, mis sur pied un groupe de travail chargé d'étudier la problématique du stress lié au travail. Depuis, ce groupe de travail a rédigé deux articles pour le magazine «Fenêtre sur Cours», mené une enquête nationale et organisé une conférence sur le sujet. Une vidéo sera présentée en 2012. Les dilemmes



Figure 19-Michelle Olivier

auxquels se heurtent les enseignant(e)s dans leur travail de tous les jours seront discutés en groupes de travail et ces derniers se pencheront également sur les critères nécessaires pour assurer un environnement de travail plus sûr pour les enseignant(e)s.

¹⁶ Syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC.

¹⁷ Conservatoire national des arts et métiers d'Île-de-France.

L'exemple écossais présenté par M^{me} Fiona Dalziel, de la SSTA¹⁸, montre comment s'écarter des méthodes punitives pour s'orienter vers une méthode davantage axée sur la santé, en faisant en sorte que les causes du stress lié au travail soient reconnues et comprises par la direction et que les chefs d'établissement s'engagent à prévenir le stress lié au travail par une gestion efficace et sensible.

L'approche est multidimensionnelle et englobe les syndicats, les directions d'école et les enseignant(e)s. Elle couvre de nombreux aspects différents, comme les forums pour les salariés, l'accès aux soins de santé et la physiothérapie. Le transparent reproduit ci-contre (figure 21) explique une partie du programme baptisé «Employee Assistance Programme».

L'Employee Assistance Programme [Programme d'aide aux salariés] prévoit différents types de soutien afin d'aider les salariés qui en ont besoin, y compris la prévention et/ou la gestion du stress. Les principaux volets du programme concernent l'accès aux éléments suivants :

- **Service de conseil aux salariés (ECS).** Disponible par le biais du gestionnaire en ligne et/ou de personnel de ressources ; l'équipe de soutien aux salariés ou une prise en charge personnelle et confidentielle
- Aide en ligne confidentielle 24/24 et 7/7 (ECS), qui peut servir à obtenir des conseils confidentiels ou à organiser une consultation (0800 389 7851)
- **Thérapie comportementale et cognitive**, qui est une thérapie dont les effets ont été démontrés cliniquement et par la recherche pour les problèmes de santé mentale et de compétences essentielles
- **Régime d'assurance santé** dans lequel les salariés ont la possibilité d'adhérer à un régime non lucratif
- **Conseils financiers** via Money Matters
- **Physiothérapie**
- **Thérapies complémentaires à prix réduits**
- **Soutien de la santé au travail**, par exemple, des bilans de santé et des évaluations médicales
- **Intervention précoce** pour faire en sorte que les salariés absents pour raisons psychologiques sachent qu'un soutien et une aide sont à leur disposition
- **Formation** destinée aux responsables afin qu'ils puissent avoir des discussions sensibles avec leurs salariés.

Figure 20-SSTA

Mme Ilze Trapenciere présente un exemple de bonne pratique de l'organisation membre lettonne¹⁹.

LIZDA a créé un programme de soutien destiné aux enseignant(e)s, comprenant une phase préparatoire au cours de laquelle les enseignant(e)s ont eu l'occasion de soumettre des idées pour le programme. Les activités du programme couvrent une formation professionnelle, un soutien et une supervision pour les équipes scolaires, des consultations individuelles chez un psychologue et un avocat, si nécessaire. Les méthodes insistent sur les discussions en groupe, le travail à domicile, la méditation, la musique et la danse, ainsi que sur d'autres manières de combattre le stress. Mme Trapenciere a expliqué que les enseignant(e)s impliqués dans le projet ont fait état d'une grande connaissance du stress, mais qu'auparavant ils

Ce que nous avons fait :

- Formation à la gestion du stress pour les membres de LIZDA dans 3 régions de Lettonie
- Cours d'été régionaux pour les membres de LIZDA
- Conférence de LIZDA «Environnement de travail et qualité de l'enseignement»
- Activités de réduction du stress dans le cadre du «Réseau d'écoles pour la promotion de la santé» (140 écoles en Lettonie)



Figure 21-LIZDA

¹⁸ Scottish Secondary Teachers' Association.

¹⁹ Syndicat letton du personnel de l'éducation et des sciences.

manquaient d'informations et de soutien pour le combattre.

7. Recommandations pratiques

Sur la base des conclusions de l'enquête et des meilleures pratiques présentées, les participants à la conférence de clôture du projet à Berlin ont formulé des recommandations en vue de l'adoption de mesures créatives et efficaces de prévention, d'élimination et de réduction des problèmes de stress lié au travail. Le secrétariat du CSEE en a résumé les éléments les plus intéressants ci-dessous.

Le COPSQ est apparu comme un instrument fiable de qualité pour identifier les facteurs qui génèrent le stress lié au travail sur le lieu de travail de chaque enseignant(e) particulier (école). Les résultats de l'enquête doivent être vus dans leurs contextes nationaux respectifs et dans le contexte européen et ils doivent être examinés à l'échelon national et européen.



Figure 22-Recommandations

Il est clair que le stress lié au travail n'est pas une faiblesse personnelle, mais est le résultat de problèmes organisationnels et/ou interpersonnels au travail. Au niveau de l'école, les résultats du COPSQ devraient donc être discutés avec tous les acteurs, à savoir les enseignant(e)s et leurs représentant(e)s, les employeurs de l'éducation ainsi que les représentant(e)s des parents et des élèves, afin de mettre en place une procédure d'évaluation des risques à l'école incluant les risques psychosociaux, d'identifier les principaux

facteurs de stress dans l'école considérée et d'élaborer ensemble des mesures en vue

de prévenir et de supprimer ces facteurs de stress. Ces mesures peuvent aller d'une sensibilisation des enseignant(e)s, des autorités locales, des directeurs d'école, des dirigeants syndicaux, etc., à des mesures structurelles et organisationnelles efficaces, telles que par exemple une offre et une formation en techniques de médiation, du coaching, une amélioration des compétences de leadership, de gestion du stress, une législation nationale et européenne sur la santé et la sécurité ou d'autres méthodes tendant à renforcer la volonté des parties de traiter et de réduire le problème du stress lié au travail.

À l'échelon national, les conclusions de l'enquête peuvent être utilisées dans le cadre des mécanismes de dialogue social et de

négociation collective, qui sont les principaux instruments de mise en œuvre de la législation nationale. Ceux-ci doivent être respectés par l'ensemble du système éducatif, car ils sont essentiels à la mise en œuvre correcte de la législation européenne sur la sécurité et la santé des travailleurs/euses. Ce n'est qu'en impliquant à la fois les employeurs de l'éducation et les enseignant(e)s dans l'évaluation des risques que

Les syndicats d'enseignant(e)s doivent traiter le stress lié au travail comme une priorité dans leur programme de travail syndical.

pose l'environnement de travail des enseignant(e)s que des risques psychosociaux tels que le stress lié au travail pourront être prévenus, réduits et éliminés avec succès. Il est dès lors indispensable d'inclure la prévention des risques psychosociaux dans la stratégie nationale de santé et de sécurité et d'en assurer le suivi. Cet aspect est primordial parce que des conditions de travail saines et sûres sont un droit social fondamental²⁰.

La prévention et la réduction du stress lié au travail devraient figurer parmi les priorités du Comité européen du dialogue social sectoriel dans l'éducation.

Les syndicats d'enseignant(e)s doivent traiter le stress lié au travail comme une priorité dans leur programme de travail syndical. Le plan d'action actualisé du CSEE sur le stress au travail des enseignant(e)s et l'accord-cadre des

partenaires sur le stress lié au travail donnent aux organisations membres du CSEE des orientations sur la manière de combattre activement les risques psychosociaux en milieu scolaire et d'aborder cette problématique afin de faire en sorte que les recommandations soient pleinement appliquées.

La prévention, l'élimination ou, tout du moins, la réduction du stress lié au travail devraient figurer parmi les priorités du comité européen du dialogue social sectoriel dans l'éducation pour parvenir à des résultats concrets utilisables par les parties prenantes de l'éducation. S'il offre déjà aux parties prenantes nationales et locales une plateforme européenne d'échange de bonnes pratiques en matière de prévention, d'élimination et de réduction des risques psychosociaux dans l'environnement de travail éducatif, le site Santé & Sécurité du CSEE (www.edu-osh.eu) est également ouvert à toute contribution.

8. Document stratégique

Ce projet du CSEE sur le stress lié au travail a abouti à un document stratégique sur la prévention, l'atténuation et la réduction du stress lié au travail chez les enseignant(e)s.

Ce document traite des conditions de travail, de la culture du travail et de l'éthique professionnelle, ainsi que du conflit entre vie professionnelle et vie privée et il brosse à grands traits le rôle des syndicats et des employeurs dans la prévention et la réduction du stress lié au travail chez les enseignant(e)s. Il décrit également la manière dont le CSEE et ses organisations membres s'efforceront d'améliorer les politiques nationales et la législation sur la santé et la sécurité au travail, en insistant sur le stress.

Le document stratégique du CSEE sera présenté au Bureau et au Comité du CSEE et sera également examiné dans le cadre du comité européen du dialogue social sectoriel dans l'éducation.

²⁰ Charte sociale européenne (révisée), Strasbourg, 3.V. 1996, Partie II, article 3.

9. Aperçu du projet

Novembre 2010	Réception de l'avis concernant l'octroi d'un soutien financier au projet.
Novembre/décembre 2010	Le CSEE publie un appel d'offres afin de sous-traiter l'expertise extérieure pour la conduite de l'enquête en ligne, ainsi que pour les services de traduction relatifs au questionnaire. Les adjudicataires sont, respectivement, le FFAS et Bouchat Translation Unit.
Décembre 2010	Première réunion du groupe consultatif , Bruxelles.
Décembre 2010	Début de la recherche de coordinateurs nationaux. Chaque pays est invité à désigner un coordinateur national qui trouvera les écoles participantes dans son pays. Le nombre d'écoles diffère selon les pays, en fonction de la population, etc. Le coordinateur est un représentant(e) d'un syndicat membre du CSEE.
Février 2011	Le questionnaire COPSOQ est traduit dans les 20 langues demandées.
Mars 2011	Deuxième réunion du groupe consultatif , Bruxelles. La conférence de clôture est discutée et l'établissement du calendrier commence. Les coordinateurs nationaux commencent à recruter les écoles.
Avril 2011	Le questionnaire-test est lancé et tous les coordinateurs nationaux sont invités à le tester afin d'améliorer la version finale.
Mai-juin 2011	L'enquête du CSEE sur le stress lié au travail est lancée et les enseignant(e)s de toute l'Europe qui ont été recrutés par les coordinateurs nationaux répondent par le biais du site COPSOQ CSEE créé par le FFAS.
Septembre 2011	Troisième réunion du groupe consultatif , Bruxelles. La conférence de clôture du projet est finalisée. L'invitation est envoyée et les derniers orateurs sont trouvés. Le document stratégique est rédigé.
Novembre 2011	Conférence de clôture , Berlin. Les résultats de l'enquête sont présentés et les participants à la conférence discutent des résultats et apportent leur contribution au document stratégique.
Décembre 2011	Quatrième et dernière réunion du groupe consultatif , Bruxelles. La brochure du projet est finalisée et envoyée pour traduction et impression.

10. Contacts

Le Secrétariat du CSEE:

Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)

5, boulevard du Roi Albert II - 9e étage, 1210 Bruxelles, Belgique

T + 32 2 224 06 91/92

F + 32 2 224 06 94

www.csee-etu.org

[secretariat\[at\]csee-etu.org](mailto:secretariat[at]csee-etu.org)

Le Comité Consultatif:

-Anders Eklund, Lärarförbundet, Suède: [anders eklund\[at\]lararforbundet.se](mailto:anders eklund[at]lararforbundet.se)

-Ana Gaspar, FENPROF, Portugal: [anagaspar\[at\]spgl.pt](mailto:anagaspar[at]spgl.pt)

-Charles Nolda, EFEE, Belgique: [charles.nolda\[at\]gmail.com](mailto:charles.nolda[at]gmail.com)

-Anne Jenter, GEW, Allemagne: [Anne.Jenter\[at\]gew.de](mailto:Anne.Jenter[at]gew.de)

-Kounka Damianova, SEB, Bulgarie: [k\[at\]kdamianova.com](mailto:k[at]kdamianova.com)

FFAS:

FFAS Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin

(Centre de recherche de Fribourg pour la médecine sociale et du travail)

Bertoldstr. 27, D- 79098 Freiburg

T: 0049 (0)761 894421

F: 0049 (0)761 83432

www.ffas.de

[info\[at\]teacher-copsoq.eu](mailto:info[at]teacher-copsoq.eu)

Sites Web:

Santé & sécurité des enseignants au travail (CSEE) :

www.edu-osh.eu

L'Enquête européenne du CSEE sur le stress lié au travail des enseignants :

<http://www.teacher-copsoq.eu/>

11. Abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
COPSOQ	Questionnaire psychosocial de Copenhague
CSEE	Comité syndical européen de l'éducation
DS	Dialogue Social
EFP	Enseignement et formation professionnels
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
EUROFOUND	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
FFAS	Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin
FEEE	Fédération européenne des employeurs de l'éducation
FENPROF	Federação Nacional dos Professores
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
LIZDA	Latvian Trade Union of Education and Science Employee
SEB	Syndicat des Enseignants Bulgares
SNUipp-FSU	Syndicat National Unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC
SSTA	Scottish Secondary Teachers' Association
UE	Union européenne



Santé et sécurité au travail

PUBLIE PAR:

Comité syndical européen de l'éducation
European Trade Union Committee for Education

5, boulevard du Roi Albert II – 9^e étage
1210 Bruxelles
Belgique

T + 32 2 224 06 91/92

F + 32 2 224 06 94