

Prof. Pierre-André Doudin, Dr Psych  
Sion, 7 novembre 2018

Santé à l'école: facteurs de  
risque et de protection pour les  
enseignants et leurs élèves.

# Morbidité et mortalité des enseignant.e.s

- France: la fréquence des maladies mentales dans la population enseignante est égale si non moindre à celle du reste de la population (Jaoul et al., 2004).  
La population enseignante n'est pas plus à risque que l'ensemble de la population relativement à la détresse psychologique et aux troubles dépressifs (Kovess et al., 2001).  
La profession enseignante présente le taux de mortalité le plus faible en cours de profession (Geoffroy-Perez et al., 2005).
- Canton de Genève: les enseignant.e.s présentent un des taux les plus faibles d'incapacité de travail pour troubles mentaux et une espérance de vie parmi les plus élevées (Gubéran et Usel, 2000).  
Les enseignant.e.s sont en meilleure santé que la majorité des autres travailleurs (Papart, 2003).

Grande Bretagne (Haberman, 2004): 25% des enseignant.e.s souffriraient de problèmes de santé mentale ou de nature psychosomatique.

Johnson et al., 2005: Parmi un ensemble de 26 professions (par. ex. policier, assistant social, gardien de prison, chercheur académique, etc.), la profession enseignante obtient des scores très négatifs sur le plan de la santé physique, du bien-être psychologique, de la satisfaction au travail et fait partie des professions les plus stressantes

## Evaluation subjective de leur santé par les enseignant.e.s: (Studer & Quarroz, 2017)

	% enseignant.e.s jamais malade (%)	Rang	Tout à fait d'accord que dégradation de sa santé durant les 5 dernières années (%)	Rang
JU	53.4	7	15.5	5
VS	49.6	6	11.4	7
BE	47.4	5	16.2	4
FR	47.4	4	12.1	6
NE	36.4	3	22.6	1
VD	35.5	2	21.7	2
GE	30.2	1	18.2	3

# Indicateurs d'épuisement professionnel

- Abandon de la profession: très fréquent dans les premières années; par ex. aux USA, 50% des enseignant.e.s quittent la profession dans les 5 premières années (Pomaki et al., 2004).
- Dans différents pays, une majorité d'enseignant.e.s prennent une retraite anticipée.

# Épuisement professionnel ou burnout (Bradley, 1969)

3 dimensions du burnout :

1. L' **épuisement émotionnel** avec l' impression d' avoir tari son énergie et de ne plus pouvoir donner sur le plan professionnel (ex : “je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail”);
2. une diminution de l' **accomplissement personnel** qui se vit comme un sentiment d' échec par rapport à une réussite personnelle dans son travail (ex: “j' ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans mon travail” ) ;
3. une tendance à la **déshumanisation** de la relation avec une représentation impersonnelle ou négative des élèves, des parents et des collègues (ex. “je suis devenu.e plus insensible aux autres depuis que j' ai ce travail” ).

Le burnout commencerait par un épuisement émotionnel qui entraînerait avec un certain délai :

- une baisse du sentiment d'accomplissement professionnel ;
- une déshumanisation des relations (Shrirom, 2003; Genoud et al. 2009).

Prévention du burnout : avantage à se centrer sur la prévention de l'épuisement émotionnel.

Le burnout serait un trouble particulier et limité au domaine professionnel même si dans certains cas il peut conduire à la dépression (Brülmann, 2010).

Le burnout dans sa dimension de déshumanisation serait un facteur de protection (Favre, 2007) mais risque possible pour l'élève (Doudin et Curchod-Ruedi, 2010).

# Burnout des enseignant.e.s

Comme toute profession d'aide (personnel médical, travailleurs sociaux, psychologues, etc.), la profession enseignante serait particulièrement exposée au risque de burnout.

Par ex. en **Suisse** (Gonik et al. 2000 ; Doudin et al. 2009; en **Allemagne** (Bauer et al., 2007), en **Italie** (Albanese et Fiorilli, 2009) une partie importante de la population enseignante étudiée présente un risque de burnout.

# Burnout chez les enseignant.e.s de Suisse romande (Studer & Quarroz, 2017)

	Burnout (score total)	rang
JU	41.5	4
VS	40.9	5
BE	40.5	6
FR	40.5	7
NE	45.5	1
VD	44.3	3
GE	45.4	2

# Facteurs de risque de burnout

## Facteurs endogènes

Dissonance entre un idéal élevé et la réalité du travail au quotidien: désillusions, fragilisation, baisse possible du sentiment d'efficacité cause de stress et d'épuisement (Camana, 2002; Truchot, 2004; Jaoul et al., 2004).

## **Représentations des professionnels :**

- représentation socio-constructiviste (Doudin et Martin, 1999; Albanese et Fiorili, 2009);
- représentation favorable à l' inclusion (Doudin, Curchod-Ruedi et Baumberger, 2009);
- représentation favorable au rôle de l' école et de l' enseignant.e dans la prévention de la santé des élèves (Curchod-Ruedi, Doudin et Baumberger, 2011).

Ces représentations des enseignant.e.s sont favorables au développement des élèves mais peuvent constituer un facteur de risque d'épuisement de l'enseignant.e

Certaines représentations d'enseignant.e.s peuvent être vues comme un besoin légitime de se protéger d'expériences professionnelles potentiellement dommageables pour leur intégrité afin de pouvoir « durer » dans la profession.

# Facteurs exogènes

- La prise en charge d'élèves ayant des besoins spécifiques : les enseignant.e.s spécialisé.e.s, les enseignant.e.s de soutien seraient plus à risque de burnout et de décrochage que les enseignant.e.s de classe régulière (Doudin, Curchod-Ruedi et Baumberger, 2009; Nichols et Sosnowsky, 2002 ; Albanese et Fiorili, 2009).
- Violences d'attitude de certains élèves (indiscipline, comportements irrespectueux, manque d'attention) (Kokkinos, 2007; Talmor et al., 2005).

- Un niveau de risque élevé de burnout rend l'enseignant.e plus intolérant.e à l'égard de certains comportements d'élèves  
(Kokkinos, Panayiotou et Davazoglou, 2005).
- Une société paradoxale: critique par rapport à l'école et demandes irréalistes  
(Rascle et al. 2011).
- Problème d'équité : manque de reconnaissance des difficultés propres à la profession versus dramatisation de la situation des enseignant.e.s (santé, violences) = fragilisation possible.

- Le manque de participation aux prises de décision (établissement);
- Les réformes scolaires (possiblement une violence institutionnelle) : dévalorisation de ce qui était hier encore l'orthodoxie, prise de décision sans associer les enseignant.e.s; absence de moyens et de temps de formation en accord avec les compétences à introduire;
- Surcharge de travail et prise de risque: par ex. le travail collaboratif, le travail en réseau.

Quelles conséquences pour l'enseignant.e  
présentant un risque élevé de burnout ?

- plus à risque de développer des problèmes psychologiques et physiques pouvant entraîner :
- l'absentéisme (Hughes, 2001) ;
- une réduction des performances professionnelles (Huges, 2001);
- l'irritabilité (Huberman, 1993) ;
- l'impulsivité (Sava, 2002) ;
- des attitudes humiliantes, des sarcasmes, l'autoritarisme ou encore des conflits avec les élèves et les collègues (Tatar & Yahab, 1999).
- une difficulté à gérer ses émotions (dégoût, mépris) (Curchod & Doudin, 2015)

Quelles conséquences pour les élèves dont l'enseignant.e présente un risque élevé de burnout ?

Des enseignant.e.s présentant un risque élevé de *burnout* recourent plus à l'exclusion de la classe d'élèves présentant des problèmes de comportement (Gilliam, 2005). Vu les effets particulièrement négatifs de l'exclusion, ces élèves risquent de voir leur santé psychologique et leurs résultats scolaires se péjorer (Doudin & Lafortune, 2006).

Les élèves sont plus à risque d'impulsivité, de timidité, de développer des problèmes somatiques, des traits névrotiques, une démotivation, un stress scolaire, voire une phobie scolaire (Sava, 2002). Certaines difficultés des élèves peuvent être temporaires ou durer toute une vie.

Les élèves se sentent moins bien soutenus dans leurs apprentissages (Bru, Boyesen, Munthe & Roland, 1998). Or, la perception qu'ont les élèves du soutien prodigué par leurs enseignant.e.s sont importantes pour leur adaptation scolaire, social et affective (Jennings & Greenberg, 2009).

- une meilleure estime de soi;
- moins de risque de dépression à l'adolescence;
- moins de stress;
- moins de risque de burnout scolaire (Salmela-Aro, Kiuru, Pietikäinen & Jokela, 2008);
- moins de risque de consommation d'alcool (Rhew et al., 2012 );
- moins de risque de consommation de substance (Suldo et al., 2008) ;
- moins de comportements perturbateurs (Demanet & Van Houtte, 2012);
- moins de risque de se joindre à un groupe déviant (Suldo, et al., 2008 .

## Soutien: 4 types

- type émotionnel : «*mes enseignants se soucient de moi*» ;
- type informatif : «*mes enseignants m'expliquent bien les choses*» ;
- type évaluatif «*mes enseignants me disent que j'ai fait du bon travail lorsque je fais bien quelque chose*» ;
- type instrumental : «*mes enseignants passent du temps avec moi lorsque j'ai besoin d'aide*».

# Facteurs de protection

Tout enseignant qui est exposé à des facteurs de risque tant endogènes qu'exogènes ne se trouve pas pour autant dans une situation de burnout.

Quels sont alors les facteurs de protection?

# Le soutien social

Le facteur de protection du *burnout* le plus efficace: le soutien social, c'est-à-dire le réseau d'aide qu'une personne peut solliciter lorsqu'elle est confrontée à des situations professionnelles problématiques (par ex. Talmor, Reiter et Feigin, 2005; Wasburn-Moses, 2005; Doudin, Curchod-Ruedi et Baumberger, 2009).

Le soutien social a un effet direct sur la santé en réduisant les tensions et les conflits et en constituant une ressource lorsque le professionnel doit affronter des situations de stress (Canouï et Mauranges, 2004).

Le soutien social ne doit pas être confondu avec le travail coopératif (Doudin, Curchod-Ruedi et Moreau, 2011).

Deux types de soutien (Hobfoll, 1988, 2001) :

- **le soutien émotionnel** (manifestations de confiance, d'empathie, d'amour ou de bienveillance) qui permettrait de consolider la personne et de renforcer ses capacités de régulation émotionnelle. Ce type de soutien est généralement prodigué par des proches (amis, conjoint-e, famille) ;
- **le soutien instrumental** (réflexion à propos de difficultés surgissant dans le contexte professionnel, des informations pertinentes, des conseils, co-construction de solution) permettrait à l'enseignant.e d'enrichir sa compréhension de la situation et de développer des compétences professionnelles pour intervenir. Il est plutôt offert par des professionnels (enseignant.e.s spécialisé.e.s ; équipe-santé ; médiateurs ; psychologues, etc.).

Hobfoll (1988): les enseignant.e.s auraient tendance à privilégier le recours à un soutien émotionnel plutôt qu' à un soutien instrumental.

Halbesleben (2006), les personnes qui fournissent un soutien émotionnel s' avèrent souvent incapables de fournir une aide tangible permettant de résoudre un problème contrairement aux personnes qui apportent un soutien instrumental.

Recherche sur le soutien social sollicité par des enseignant.e.s dans des situations professionnelles complexes (Doudin, Curchod-Ruedi et Moreau, 2011).

Type de soutien sollicité par une population d'enseignant.e.s (VD) :

- soutien instrumental : 39.4%.
- soutien mixte (instrumental + émotionnel) : 43.5%.
- soutien émotionnel : 8.1%.
- absence de soutien : 8.9%.

- Le soutien est généralement perçu comme très satisfaisant (haut niveau de satisfaction des enseignant.e.s dans l' aide à résoudre des situations problématiques).
- Plus les enseignant.e.s sont satisfaits du soutien reçu et plus leur score à l' échelle de dépersonnalisation est faible.
- Plus les enseignant.e.s sont satisfaits du soutien social reçu et plus le score à l' échelle d' accomplissement est élevé.

## Enjeux

Les compétences complémentaires à celles des enseignant.e.s:

Sont-elles disponibles au sein de l' établissement scolaire scolaire ?

Sont-elles visibles ?

Sont-elles généralement sollicitées ?

Sont-elles perçues comme adéquates (haut niveau de satisfaction) pour vous aider à résoudre des situations professionnelles problématiques ?

Si oui alors présence d' un facteur de protection puissant pouvant compenser des facteurs de risque inhérent à la profession enseignante et permettant à l' enseignant.e d' adopter une posture professionnelle plutôt que de se limiter à être entendu dans sa plainte.