

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 045-2016
Type d'intervention: Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2016.RRGR.190

Déposée le: 22.02.2016

Motion de groupe: Oui
Motion de commission: Non
Déposée par: PS-JS-PSA (Gasser, Bévillard) (porte-parole)
PS-JS-PSA (Amstutz, Corgémont)
PS-JS-PSA (Grivel, Biel/Bienne)
Cosignataires: 3

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 938/2016 du 24 août 2016
Direction: Direction de l'instruction publique
Classification: -



Dégradation de la santé des enseignants ?

Depuis quelques années, il semblerait que les cas d'épuisement professionnel chez les enseignants soient en augmentation. Cette situation peut s'avérer potentiellement très dangereuse, si d'aventure cette impression devait être confirmée par la réalité des chiffres. Selon les résultats, il sera dès lors important de réfléchir aux causes d'un éventuel accroissement.

Ces situations dramatiques sont préjudiciables pour l'entier du monde de la formation. En premier lieu bien sûr pour les enseignants ! Malheureusement, un certain nombre d'entre eux ne peuvent plus retrouver leur premier métier, mais sont contraints de changer d'orientation professionnelle. Les élèves en souffrent évidemment aussi, puisqu'ils sont pris en charge par des remplaçants. Or, la situation sur le marché de l'emploi est telle que les véritables remplaçants dûment formés sont très rares. Il faut donc se rabattre sur des situations provisoires. Lorsqu'une classe est déjà réputée difficile, les remplaçants sont souvent très vite débordés. Leur travail ressemblerait dès lors plus à du gardiennage qu'à un véritable enseignement. Enfin, les directions scolaires sont également touchées, puisqu'elles doivent veiller à ce que la classe dispose d'un remplaçant, qu'il faut généralement le suivre, l'épauler et certaines fois même l'accompagner ou intervenir pour garder un semblant de discipline. Il est inutile de vous rappeler que ceux-ci ont, en principe, déjà assez de travail à accomplir. Afin de pouvoir envisager des mesures judicieuses pour remédier à cette situation, il importe de mieux connaître la situation.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Combien de cas d'épuisement professionnel y a-t-il aujourd'hui, en précisant le type d'école (enfantine, primaire, secondaire I, etc.) ainsi que l'âge des enseignants concernés ?
2. Ces dix dernières années, combien y a-t-il eu, annuellement, de nouveaux cas d'épuisement ?
3. Est-il possible de donner le coût moyen d'un épuisement professionnel pour le canton ?
4. Combien de ces personnes ont pu reprendre l'enseignement, combien ont changé d'orientation ?
5. Est-il possible de donner les raisons les plus fréquentes de ces cas d'épuisement ?

Réponse du Conseil-exécutif

Les auteurs de l'interpellation demandent au Conseil-exécutif d'indiquer combien d'enseignants et d'enseignantes souffrent d'épuisement professionnel et quelles en sont les conséquences (coûts, reprise de l'activité professionnelle, etc.).

L'« épuisement professionnel » n'est pas une maladie au sens de la Classification internationale des maladies (CIM-10), mais il est souvent mentionné en lien avec le « burnout »¹.

Les auteurs de l'interpellation justifient le bien-fondé de leur demande notamment par le fait que l'absence d'enseignants et d'enseignantes a des conséquences sur le système scolaire. Le Conseil-exécutif est conscient du problème. L'hétérogénéité des classes s'accroît et les membres du corps enseignant doivent effectuer un grand travail d'intégration au profit des enfants et de la population. Le Conseil-exécutif tient à assister au mieux les directions d'école et les enseignants et enseignantes dans cette tâche importante et exigeante. C'est pourquoi les écoles peuvent par exemple se voir rapidement octroyer des leçons dites SOS par les inspections scolaires régionales afin de décharger les membres de direction et du corps enseignant.

Le Conseil-exécutif prend position comme suit sur les questions formulées dans l'interpellation :

Questions 1 et 2

Conformément à l'article 35a de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE), les enseignants et enseignantes absents pour une longue période bénéficient du soutien du « Case management pour le corps enseignant »². Ce dernier fait partie des offres de conseil et de formation continue de la PHBern. Son objectif est d'aider les enseignants et enseignantes en incapacité de travail depuis plus de quatre semaines à maintenir leur capacité de travail et à réintégrer le processus de travail.

¹ Le « burnout » est un terme générique désignant un état de fatigue émotionnelle, mentale et physique caractérisé par un manque de motivation et de performance, par une insatisfaction générale et par une déshumanisation de la relation à l'autre.

² Dans les établissements du degré secondaire II, la direction d'école peut engager ces mesures, d'entente avec le service compétent.

Chaque année, le Case management suit en moyenne 200 à 250 personnes souffrant de diverses maladies. Nous ne connaissons toutefois pas le nombre de membres du corps enseignant victimes d'épuisement professionnel et son évolution au cours des dernières années. Au même titre que n'importe quel autre employeur, la Direction de l'instruction publique et les autorités d'engagement (directions d'école/commissions scolaires) n'ont en effet pas le droit de connaître le diagnostic précis des maladies dont souffrent les enseignants et enseignantes suivis.

Question 3

Faute de données sur le nombre de cas d'épuisement professionnel, il n'est pas possible de calculer les coûts correspondants.

Question 4

Le taux de réintégration du Case management s'élève à environ 76 pour cent, toutes maladies confondues. Faute de données sur le nombre de cas d'épuisement professionnel, il n'est pas non plus possible de connaître le taux de réintégration des personnes concernées ni le nombre d'enseignants et d'enseignantes qui décident de se réorienter.

Question 5

En règle générale, c'est l'interaction de facteurs intrinsèques à la personnalité et de facteurs associés au type, au volume, aux objectifs et à la charge de travail qui déclenche des symptômes de burnout et l'épuisement qui y est lié. Certains traits de personnalité, tels que le perfectionnisme, une forte motivation sociale ou un grand idéalisme, peuvent ainsi nuire à la détente des enseignants et enseignantes. Les comportements à risque (p. ex. venir travailler lorsqu'on est malade [présentéisme] ou renoncer à des pauses) ont également des conséquences négatives sur la santé et le bien-être. Les partisans des hypothèses supposant que l'épuisement professionnel est lié à l'environnement relèvent quant à eux des facteurs liés au travail ou à l'organisation, comme une marge de manœuvre limitée, le manque de soutien social ou les conflits de rôles. Une forte charge de travail, des conflits avec les parents et des perturbations dans le cadre de l'enseignement peuvent aussi peser considérablement sur les enseignants et enseignantes.

Destinataire

- Grand Conseil