



**STRESS LESS**

Improving Educators' Resilience to Stress

# Rapport sur la situation du Stress

**Analyse des besoins**

Juillet | 2011

Rapport final

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Ce site et tout son contenu n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenu responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues 510375-LLP-1-2010-1-PT-GRUNDTVIG-GMP



## Partenariat de STRESSLESS:



**Sociedade Portuguesa de Inovação**

Sara Brandão

E-mail: [sarabrandao@spi.pt](mailto:sarabrandao@spi.pt)

URL: <http://www.spi.pt>



**Health Education**

Milada Krejčí

E-mail: [krejci@pf.jcu.cz](mailto:krejci@pf.jcu.cz)

URL: <http://www.pf.jcu.cz/>



**University of Nottingham**

Stavroula Leka

E-mail: [Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk](mailto:Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk)

URL: <http://www.nottingham.ac.uk/>



**University of Patras**

Konstantinos Poulas

E-mail: [kpoulas@ath.forthnet.gr](mailto:kpoulas@ath.forthnet.gr)

URL: <http://www.upatras.gr/>



**Latvian Adult Education Association**

Sarmite Pilate

E-mail: [sarmite.pilate@laea.lv](mailto:sarmite.pilate@laea.lv)

URL: <http://www.laea.lv>



**Association Européenne des Enseignants**

Heleen Jansen

E-mail: [h.jansen@aede.nl](mailto:h.jansen@aede.nl)

URL: <http://www.aede.eu/>



**MBO Raad**

Manfred Polzin

E-mail: [M.Polzin@mboraad.nl](mailto:M.Polzin@mboraad.nl)

URL: <http://www.mboraad.nl/>



**Vedoma**

Olga Pregl

E-mail: [olga.pregl@siol.net](mailto:olga.pregl@siol.net)

URL: <http://www.vedoma.si/>

### PARTENAIRES Associés:



**European Trade Union Committee for Education**

Susan Flocken

E-Mail: [Susan.Flocken@csee-etuce.org](mailto:Susan.Flocken@csee-etuce.org)

URL: <http://etuce.homestead.com/>

[ETUCE\\_en.html](#)



**Haute École d'Ingénierie et de Gestion du Canton de**

**Vaud**

Ariane Dumont

E-mail: [ariane.dumont@heig-vd.ch](mailto:ariane.dumont@heig-vd.ch)

URL: <http://www.heig-vd.ch/>

## Index

1.	Résumé Général .....	1
2.	Projet Stressless .....	3
3.	Méthodologie.....	6
3.1.	Outils .....	7
3.1.1.	Questionnaire.....	7
3.1.2.	Grille d'entretien .....	10
3.2.	Procédure.....	10
3.3.	Participants.....	11
4.	Découvertes importantes : Questionnaires des Éducateurs.....	13
4.1.	Profil des Besoins Généraux.....	14
4.2.	Les expériences dans les pays .....	20
4.2.1.	Portugal .....	20
4.2.2.	République tchèque .....	25
4.2.3.	Royaume Uni .....	30
4.2.4.	Grèce .....	34
4.2.5.	Lettonie .....	38
4.2.6.	Belgique.....	44
4.2.7.	Pays-Bas.....	48
4.2.8.	Slovénie .....	52
4.2.9.	Suisse.....	57
5.	Résultats importants: Entretiens avec les Cadres Dirigeants.....	63
5.1.	Profil des besoins généraux .....	64
5.2.	Les expériences dans les pays .....	65
5.2.1.	Portugal .....	66
5.2.2.	République tchèque .....	69
5.2.3.	Royaume Uni .....	71
5.2.4.	Grèce .....	74
5.2.5.	Lettonie .....	76

5.2.6.	Belgique.....	78
5.2.7.	Pays-Bas.....	79
5.2.8.	Slovénie .....	80
5.2.9.	Suisse.....	82
6.	Conclusions .....	84
7.	Références.....	93
8.	Annexes.....	95
8.1.	Questionnaire.....	96
8.2.	Grille d'entretien.....	100



## 1. Résumé Général

L'étude suivante s'inscrit dans le cadre du projet Stressless - Améliorer la résilience des éducateurs au stress. Stressless vise à fournir aux éducateurs et aux établissements d'enseignement/de formation un outil utile, pratique et validé (guide) pour accroître leur résistance au stress et pour renforcer leur capacité d'adaptation afin de gérer correctement les risques psychosociaux existants dans le secteur éducatif.

Dans le cadre du projet, l'objectif de cette étude est d'examiner les besoins des éducateurs et des établissements d'enseignement et de formation et de déterminer le profil d'une intervention réussie.

L'analyse des besoins comprenait une enquête (questionnaire) et des entretiens structurés afin de déterminer les besoins réels du groupe-cible du projet. Au total 660 éducateurs dans les neuf pays partenaires furent interrogés. D'autre part, 50 cadres dirigeants d'établissements d'enseignement et de formation dans les mêmes pays ont participé à des entretiens approfondis. Cette analyse des besoins a été mise en œuvre au Portugal, en République tchèque, au Royaume-Uni, en Grèce, Lettonie, Belgique, au Pays-Bas, en Slovénie et en Suisse.

## Structure du rapport

La structure de ce rapport est la suivante : Le premier chapitre est consacré à la présentation du projet, le chapitre deux est consacré aux aspects méthodologiques, le chapitre trois analyse en détail les résultats des questionnaires complétés par les éducateurs, le chapitre quatre analyse en détail les résultats des entretiens menés avec les cadres dirigeants des établissements d'enseignement/de formation, et le chapitre cinq présente les conclusions de l'analyse des besoins.

## Hypothèses

Il est nécessaire de préciser deux importantes prémisses avant la présentation des résultats qui suivent.

- Pour les besoins du projet Stressless les éducateurs sont définis comme les enseignants et formateurs qui travaillent au sein du système éducatif, y compris la formation professionnelle.
- Dans chaque pays, un minimum de 40 éducateurs et de 5 cadres dirigeants d'établissements d'enseignement / de formation étaient interrogés.



**STRESS LESS**

Improving Educators' Resilience to Stress



## 2. Projet Stressless

Dans le programme «Éducation et Formation 2010», un programme de travail de la Commission européenne, l'amélioration de l'éducation et de la formation des éducateurs a été définie comme étant une priorité. Ce programme met en évidence la pertinence d'attirer et de retenir des personnes qualifiées et motivées pour la profession d'enseignant. La qualité de l'enseignement et de la formation des enseignants est considérée comme un facteur clé pour élever les niveaux de scolarité et pour la réalisation des objectifs de Lisbonne. Considérant les nouvelles exigences pour les métiers de l'enseignement et la formation, de nouvelles solutions sont alors nécessaires pour faire face à l'augmentation de la pression sociale sur le système éducatif dans son ensemble et à l'augmentation du stress lié au travail chez les éducateurs (tous deux ayant un impact négatif sur le processus d'apprentissage et les résultats).

Présenté par l'Agence Européenne de Sécurité et de Santé au Travail comme occupant la deuxième place parmi les problèmes de santé les plus fréquemment rapportés liés au travail, le stress est un problème majeur dans le secteur de l'éducation, exigeant une intervention multi-facettes qui regroupe l'analyse adéquate des risques ainsi que la combinaison de mesures axées et orientées à la fois sur le poste de travail et sur le travailleur, en utilisant l'expertise externe appropriée, la participation des travailleurs et des actions soutenues de prévention. Il est impossible d'ignorer les conclusions exposées dans le Rapport de l'Observatoire Européen des Risques (2009), montrant que le stress affecte plus de 22% des travailleurs dans l'Union Européenne et que le nombre de personnes souffrant de troubles liés au stress est susceptible d'augmenter encore.

Ressenti lorsque les tâches demandées dépassent la capacité des travailleurs à faire face ou à les contrôler, le stress lié au travail est associé à plusieurs facteurs de risque et implique une réaction déclenchée à un niveau physiologique, psychologique et comportemental. Le stress lié au travail peut aussi avoir des conséquences néfastes à long terme sur les travailleurs (provoquant des problèmes de santé comme les maladies cardiovasculaires et musculo-squelettiques et affectant la santé mentale) et sur les institutions (comme l'absentéisme répété et des performances amoindries).

Vu la complexité du stress lié au travail, le projet Stressless - Améliorer la résilience des éducateurs au stress - vise à utiliser une approche intégrée qui peut fournir aux éducateurs les moyens d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences leur permettant de trouver des réponses nouvelles à des problèmes anciens et en constante augmentation, de produire un effet positif sur la qualité et



l'efficacité de l'enseignement et de la formation par la maîtrise du stress dans les écoles et de renforcer la santé des éducateurs » (amélioration de leurs compétences face au stress).

Ainsi, le projet Stressless, une initiative de deux ans qui a débuté en Novembre 2010, reconnaît la nécessité de développer des solutions efficaces aux stress lié au travail, en particulier dans le domaine de l'éducation.

Cherchant à développer un guide pratique pour aider les éducateurs et les établissements d'enseignement à être résistants tout en faisant face aux risques psychosociaux, le projet vise à produire des effets dans trois domaines clés :

- L'augmentation du bien-être des personnes et des institutions ;
- La réduction du stress pour les employés et pour les organisations ;
- L'amélioration de la qualité des scénarios pédagogiques.



### 3. Méthodologie



### 3.1. Outils

Pour atteindre l'objectif prévu, le consortium a adopté une méthodologie qui peut inclure la collecte de données quantitatives et qualitatives. Ainsi, deux outils ont été développés pour recueillir les commentaires des parties prenantes: un questionnaire pour les éducateurs (annexe 1) et une grille d'entretien pour les cadres dirigeants des établissements d'enseignement (annexe 2).

#### 3.1.1. Questionnaire

Le questionnaire a été complété par deux outils: La version courte du questionnaire psychosocial de Copenhague (short COPSOQ II), un outil pour les enquêtes sur l'environnement psychosocial au travail développé en 2007 par le Centre National de l'Environnement de Travail (NRCWE) et l'Échelle pour l'Engagement au Travail d'Utrecht (UWES), un outil développé par Schaufeli & Bakker en 2003. Deux autres variables sociodémographiques furent incorporées dans le questionnaire: la nature de l'institution et les années d'ancienneté dans le système éducatif.

#### **Short COPSOQ II**

Le « short COPSOQ II » comprend 40 composants intégrés dans 19 dimensions différentes: les exigences quantitatives, la rapidité, les exigences émotionnelles, les jeux d'influence au travail, les possibilités de développement, la signification du travail, l'engagement au travail, la prévisibilité, les récompenses, la clarté des rôles, la qualité de la direction, le soutien social des superviseurs, la satisfaction au travail, les conflits familiaux dus au travail, la confiance, la justice et le respect, l'auto évaluation de la santé, le surmenage et le stress. Il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation qui utilise, pour la majorité des dimensions, une échelle de Likert à 8 niveaux. Les exceptions sont: la satisfaction au travail (3 niveaux d'échelle), les conflits familiaux dus au travail (6 niveaux d'échelle) et l'auto-évaluation de la santé (4 niveaux d'échelle). Voir le tableau 1.

Table 1 – Facteurs liés à l'environnement de travail inclus dans le Bref COPSOQ II

Dimension	Items	caracteristiques de l'échelle
Exigences quantitatives	Avez-vous du retard dans votre travail? Avez-vous assez de temps pour vos tâches de travail ?	Moyenne: 3.3 points. (Rang: 0-8). SD: 1.8.
Rapidité	Est-ce que vous travaillez à un rythme soutenu durant toute la journée? Est-il nécessaire de travailler à un rythme soutenu ?	Moyenne: 4.7 points. (Rang: 0-8). SD: 1.6.
Exigences émotionnelles	Est-ce que votre travail vous met dans une situation émotionnelle gênante? Est-ce que dans le cadre de votre travail vous êtes concernés par les problèmes personnels d'autres personnes ?	Moyenne: 3.3 points. (Rang: 0-8). SD: 2.1.
Influence au travail	Avez-vous une grande influence sur votre travail ? Pouvez-vous influencer la quantité de travail qui vous est assignée?	Moyenne: 4.1 points. (Rang: 0-8). SD: 1.8.
Possibilités de développement	Est-ce que votre travail vous demande de l'initiative? Avez-vous la possibilité d'apprendre des choses nouvelles par votre travail ?	Moyenne: 5.2 points. (Rang: 0-8). SD: 1.5.
Signification du travail	Est-ce que votre travail est significatif ? Avez-vous le sentiment que votre travail est important ?	Moyenne 6.0 points. (Rang: 0-8). SD: 1.3.
Engagement au travail	Pensez-vous que votre lieu de travail est d'une grande importance pour vous? Recommanderiez-vous à un bon ami de postuler pour un poste à votre lieu de travail?	Moyenne: 4.8 points. (Rang: 0-8). SD: 1.8.
Prévisibilité	À votre lieu de travail, êtes-vous informé à l'avance par exemple au sujet des décisions importantes, des changements ou les plans pour l'avenir? Recevez-vous toutes les informations dont vous avez besoin afin de bien faire votre travail?	Moyenne: 4.6 points. (Rang: 0-8). SD: 1.7.
Récompenses	Est-ce que votre travail est reconnu et apprécié par la direction ? Est-ce que vous recevez un traitement équitable pour votre travail ?	Moyenne: 5.2 points. (Rang: 0-8). SD: 1.6.
Clarté des rôles	Est-ce que votre travail a des objectifs clairs? Est-ce que vous savez exactement ce qu'on attend de vous au travail ?	Moyenne: 5.7 points. (Rang: 0-8). SD: 1.4.
Qualité de la direction	Dans quelle mesure diriez-vous que votre supérieur immédiat donne une grande priorité à la satisfaction au travail? Dans quelle mesure diriez-vous que votre supérieur immédiat est un bon planificateur du travail?	Moyenne: 4.5 points. (Rang: 0-8). SD: 1.8.
Soutien social des supérieurs	Combien de fois votre supérieur immédiat écoute t'il volontiers vos problèmes liés au travail ? A quelle fréquence obtenez- vous de l'aide et du soutien de la part de votre supérieur immédiat?	Moyenne: 5.6 points. (Rang: 0-8). SD: 1.9.
Satisfaction au travail	Concernant votre travail en général. A quel point êtes-vous totalement satisfait de votre travail, tous les éléments étant pris en considération.	Moyenne: 2.1 points. (Rang: 0-3). SD: 0.6.
Les conflits familiaux dus au travail	Pensez-vous que votre travail prend beaucoup de votre énergie et qu'il a un effet négatif sur votre vie privée? Pensez-vous que votre travail prend tellement de temps qu'il a un effet négatif sur votre vie privée?	Moyenne 2.1 points. (Rang: 0-6). SD: 1.7.
Confiance	Est-ce que la direction considère que les employés font bien leur travail? Pouvez-vous faire confiance à l'information qui provient de la direction?	Moyenne: 5.4 points. (Rang: 0-8). SD: 1.5.
Justice et respect	Est-ce que les conflits sont résolus d'une manière équitable ? Est-ce que le travail est réparti de manière équitable ?	Moyenne: 4.8 points. (Rang: 0-8). SD: 1.5.
Auto-évaluation de la santé	En général, diriez- que votre état de santé est : excellent, très bon, bon, moyen ou mauvais ?	Moyenne: 2.6 points. (Rang: 0-4). SD: 0.8.
Surmenage	Combien de fois vous êtes-vous senti fatigué ? Combien de fois vous êtes-vous senti épuisé sur le plan émotionnel?	Moyenne: 2.5 points. (Rang: 0-8). SD: 1.6.
Stress	Combien de fois étiez-vous irritable? Combien de fois étiez-vous stressé ?	Moyenne: 2.3 points. (Rang: 0-8). SD: 1.5.

Le questionnaire court comprend également des questions sur le harcèlement sexuel, les menaces de violence, la brutalité physique et l'intimidation.

## UWES

Le UWES comprend 17 articles intégrés en 3 dimensions : la vigueur, le dévouement et l'absorption. Tous ces articles reflètent une dimension globale de l'engagement au travail. C'est également une échelle d'auto-évaluation utilisant 6 niveaux selon l'échelle de Likert. Voir le tableau 2.

Table 2 – Facteurs de l'environnement de travail inclus dans le Bref COPSOQ II

Dimension	Items	caracteristiques de l'échelle (Rang 0-6)
Vigueur	<p>La vigueur est évaluée par les six items suivants se référant à des niveaux élevés d'énergie et de résistance, à la volonté de s'investir à fond, à ne pas céder facilement à la fatigue, et à la persévérance face à des difficultés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>À mon travail, je me sens plein d'énergie</i></li> <li>• <i>À mon travail, je me sens fort et vigoureux</i></li> <li>• <i>Quand je me lève le matin, je me réjoui d'aller au travail</i></li> <li>• <i>Je peux continuer de travailler pendant une longue durée à la fois</i></li> <li>• <i>A mon travail, je suis mentalement très résistant</i></li> <li>• <i>À mon travail, je persévère toujours, même quand les choses ne vont pas bien</i></li> </ul> <p>Les personnes qui obtiennent un score élevé dans la dimension de la vigueur ont généralement beaucoup d'énergie, d'enthousiasme et d'endurance lorsqu'ils travaillent, alors que ceux qui ont des scores moins élevés ont moins d'énergie, d'enthousiasme et d'endurance en ce qui concerne leur travail.</p>	<p>Moyenne: 4.2 points. SD: 1.1.</p>
Dévouement	<p>Le Dévouement est évalué par cinq items se référant au sentiment d'importance, d'enthousiasme et de fierté pour le travail, et de se sentir inspiré et concerné par lui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Je trouve que mon travail a plein de sens et de buts</i></li> <li>• <i>Je suis très enthousiaste pour mon travail</i></li> <li>• <i>Mon travail m'inspire</i></li> <li>• <i>Je suis fier du travail que je fais</i></li> <li>• <i>Pour moi, mon travail est un défi</i></li> </ul> <p>Ceux qui ont un score élevé au sujet du dévouement s'identifient fortement avec leur travail car il est vécu comme significatif, inspirant et stimulant. Par ailleurs, ils se sentent généralement enthousiastes et fiers de leur travail. Ceux qui obtiennent un score faible ne peuvent pas s'identifier avec leur travail parce qu'ils ne le perçoivent pas comme significatif, inspirant ou stimulant. En plus ils ne se sentent ni enthousiastes ni fiers de leur travail.</p>	<p>Average: 4.3 points. SD: 1.4.</p>
Absorption	<p>L'absorption est mesurée par six items se référant à l'immersion totale et heureuse dans le travail, avec des difficultés à s'en détacher si bien que le temps passe vite et qu'ils oublient tout ce qu'il y a autour.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Le temps s'envole quand je travaille</i></li> <li>• <i>Quand je travaille j'oublie tout ce qu'il y a autour de moi</i></li> <li>• <i>Je suis heureux quand je travaille intensément</i></li> <li>• <i>Je suis immergé dans mon travail</i></li> <li>• <i>Je me laisse emporter par mon travail</i></li> <li>• <i>Il m'est difficile de me détacher de mon travail *</i></li> </ul> <p>Ceux qui obtiennent un score élevé sur l'absorption se sentent comblés par leur travail, ils se sentent immergés et s'en détachent difficilement car ils se laissent emporter. En conséquence tout le reste est oublié et le temps semble s'envoler. Ceux qui ont un faible score au sujet de l'absorption ne se sentent pas absorbés ou immergés dans leur travail, ils n'ont aucune difficulté à se détacher et ils n'oublient rien autour d'eux, y compris le temps qui passe.</p>	<p>Average: 3.8 points. SD: 1.3.</p>
Engagement au travail	(Vigueur + Dévouement + Absorption) / 3	<p>moyenne 4.1 points. SD: 1.1.</p>

### 3.1.2. Grille d'entretien

Le consortium a également établie une grille d'entretien avec l'objectif de mener des entretiens approfondis avec les intervenants choisis dans le secteur éducatif.

La grille comporte des questions clarifiant les niveaux de stress lié au travail tels qu'ils sont perçus par les différents cadres dirigeants au sein des institutions du secteur éducatif, les raisons principales et les conséquences du stress, les exemples existants de pratiques, de moyens ou de règlements pour réduire le niveau de stress, ainsi que les ressources financières existantes allouées aux interventions visant à prévenir ou à réduire le stress au travail.

### 3.2. Procédure

Après un accord mutuel sur les instruments à utiliser pour les besoins d'évaluation, le consortium a traduit la version Anglaise du questionnaire dans les différentes langues nationales (tchèque, néerlandais, français, grec, letton, portugais et slovène). La même procédure a été répétée pour la grille d'interview.

La majorité des partenaires a mis en ligne la version nationale des questionnaires pour faciliter la collecte des données et encourager les acteurs à remplir le formulaire en les invitant par courriel.

Des intervenants qualifiés pour les entretiens ont été identifiés dans chaque pays et plusieurs contacts ont été pris visant à planifier un face-à-face et / ou des entretiens téléphoniques avec les cadres dirigeants des établissements d'enseignement. Les entretiens étaient enregistrés et ensuite transcrits et traduits en Anglais.

Pour les deux méthodes, des modèles de questionnaires et d'entretien étaient développés pour la collecte de données et l'analyse, facilitant ainsi la comparaison à l'intérieur de chaque pays et entre les pays.

Le Logiciel de Statistiques pour les Sciences Sociales (SPSS, version 17) était utilisé pour analyser les données du questionnaire, et pour les entretiens les partenaires utilisaient une analyse de contenu.

L'analyse SPSS comprenait:

- **Des statistiques descriptives** (nombre de cas, éventail des réponses, moyenne et écart type) : les résultats ont servi de base pour comparer dans cette étude les moyennes obtenues pour chaque question avec la moyenne obtenue dans les études originales publiées par le NRCWE (2007) et Schaufel & Bakker (2003). Pour l'analyse comparative des différences de 10 points au-dessus ou en

dessous, les résultats de l'étude originale étaient identifiés et évalués comme pertinents. Dans le cas de l'UWES, seul l'indicateur global (engagement dans le travail) était considéré puisqu'il exprime les résultats de vigueur, de dévouement et d'absorption;

- **Les corrélations de Pearson** (relations statistiques impliquant la dépendance): pour les variables reconnues comme pertinentes par les statistiques descriptives, le profil des relations les plus significatives entre les variables sélectionnées et les autres dimensions incluses dans le questionnaire a été analysé ;
- **Régression Linéaire** (estimation de l'espérance conditionnelle d'une variable dépendante étant donné les variables indépendantes): plusieurs «modèles» de régression étaient créés, complétés par les différentes variables identifiées lors de l'analyse de corrélation. Une procédure statistique a aidé à comprendre lesquelles parmi les variables indépendantes étaient liées à la variable dépendante, et d'explorer les formes de ces relations.

Au cours de l'analyse du contenu des entretiens, les partenaires ont utilisé les 19 dimensions du « short COPSOQ II » pour comprendre les chevauchements et les différences parmi les perspectives des intervenants (les éducateurs et les cadres dirigeants des établissements d'enseignement).

### 3.3. Participants

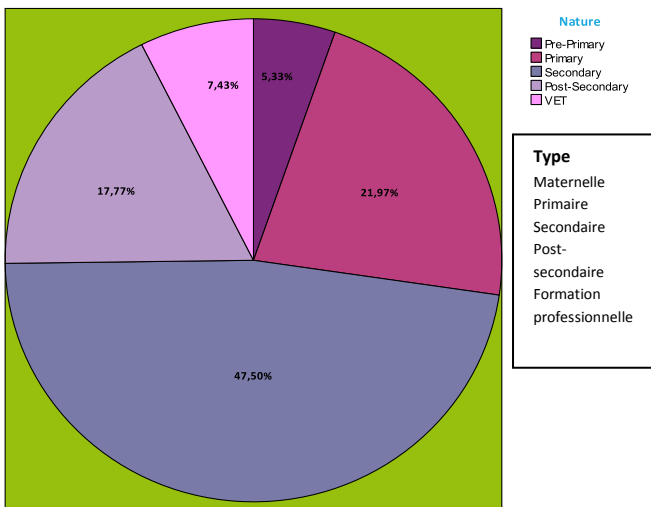
L'Analyse des Besoins comprenait un total de 710 acteurs : 660 éducateurs ont rempli le questionnaire et 50 cadres dirigeants d'établissements d'enseignement ont participé aux entretiens. Voir le Tableau 3.

Table 3 – répartition d'échantillon

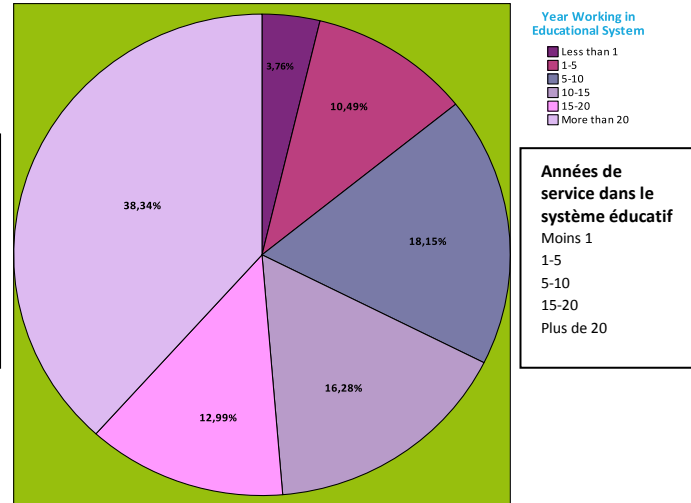
Pays	Nombre de questionnaires	Nombre d'entretiens
Portugal	76	6
République tchèque	41	6
Royaume Uni	40	5
Grèce	45	4
Lettonie	40	6
Belgique	111	9
Pays Bas	129	5
Slovénie	134	5
Suisse	44	4
<b>Total</b>	<b>660</b>	<b>50</b>

L'échantillon de 660 enseignants ayant rempli les questionnaires était composé de 38% d'éducateurs travaillant dans le système éducatif depuis plus de 20 ans, 18% travaillant depuis plus de cinq mais moins de 10 ans, 16% travaillant depuis plus de 10 mais moins de 15 ans et 13% travaillant depuis plus de 15 mais moins de 20 ans. Près de la moitié d'entre eux (48%) travaillent dans un établissement d'enseignement secondaire et 22% sont dans un établissement d'enseignement primaire.

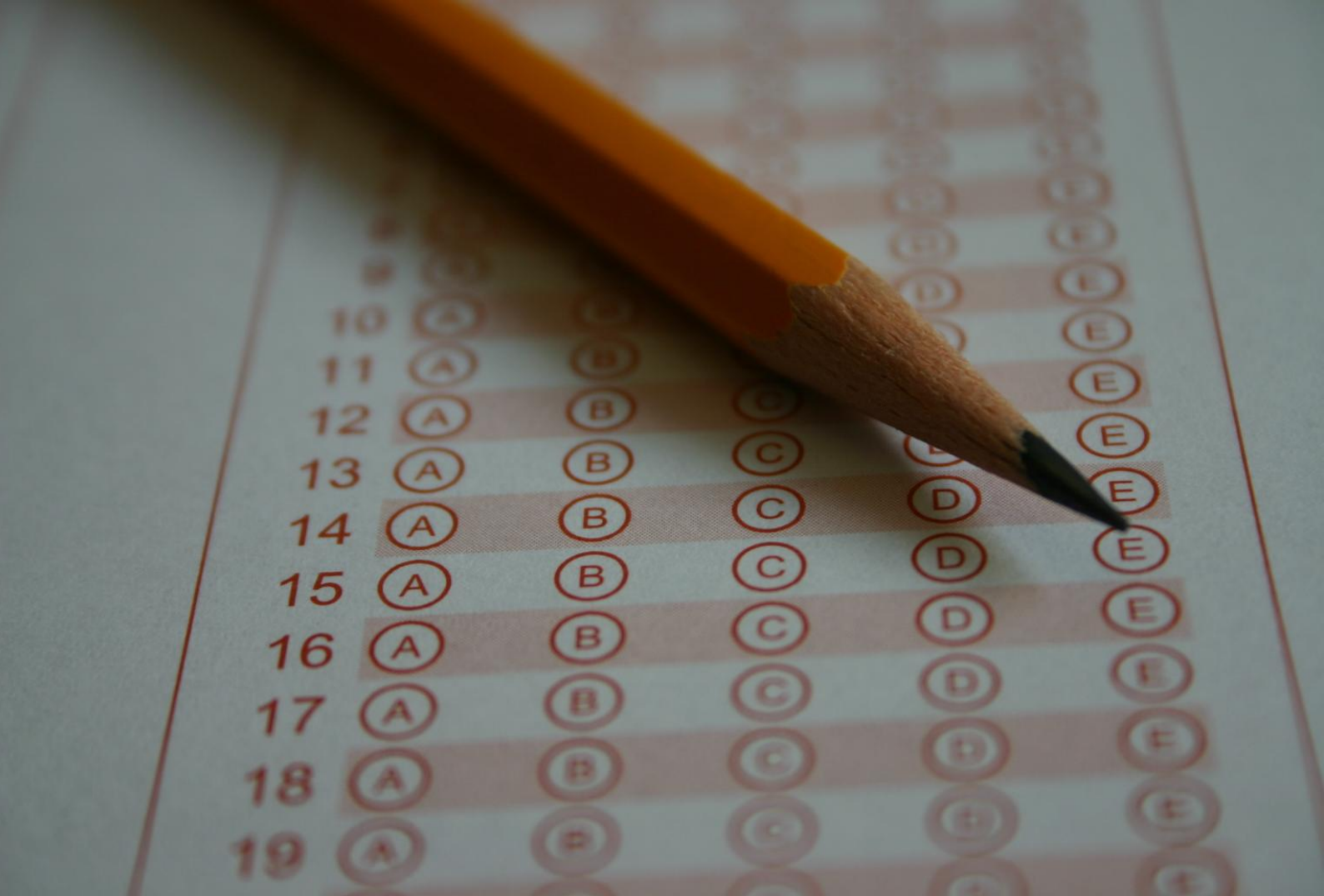
Graphique 1 - Participants: type de l'institution



Graphique 2 – Participants: années de service dans le système éducatif







#### 4. Découvertes importantes : Questionnaires des Éducateurs



#### 4.1. Profil des Besoins Généraux

L'analyse menée par SPSS a permis une meilleure compréhension des données recueillies à l'aide du questionnaire. Un profil général a été développé en tenant compte des résultats trouvés dans les neuf pays pour les variables les plus importantes de l'étude : l'engagement au travail (UWES), les conflits familiaux dus au travail, le surmenage et le stress (Short COPSOQ II). Ces variables centrales ont été définies en prenant en considération les différences entre les études originales (NRCWE, 2007 et Schaufeli & Bakker, 2003) et les résultats globaux de l'analyse des besoins développés dans le projet Stressless. Comme signalé dans la section « procédure », des différences de 10 points (plus ou moins) ont été considérées comme pertinentes.

Les résultats de l'engagement au travail (en moyenne) ont présenté des scores inférieurs à ceux observés dans l'étude originale de l'UWES alors que les scores des conflits familiaux dus au travail, du surmenage et du stress, obtenaient des scores au-dessus de ceux obtenus dans l'étude originale de « Short COPSOQ II » (tableau 4).

Tableau 4 – Différences générales significatives comparées aux résultats des études originales

Dimensions	Original		Global		PT		CZ		UK		GR		LV		BE		NL		SI		CH	
	M <sup>1</sup>	SD <sup>2</sup>	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Engagement au travail	4,1	1,1	3,0	1,7	4,3	0,9	4,5	0,6	4,5	0,6	4,2	0,9	4	1,1	1,1	0,7	1,1	0,6	4,4	0,7	2,2	1,8
Exigences quantitatives	3,3	1,8	3,8	1,5	3,7	1,1	2,2	1,4	2,5	1,4	4,1	1	3,4	1,3	3,9	1,5	4,3	1,5	4,2	1,1	4	2
Rapidité	4,7	1,6	5,4	1,7	5,7	1,6	5,3	1,5	5,2	1,5	5,3	1,3	4,7	2,1	5,4	1,6	5,8	1,3	5,3	2	5,8	1,6
Exigences émotionnelles	3,3	2,1	4,2	1,6	5,2	1,3	4,6	1,4	4,7	1,3	3,1	1,6	4,1	1,4	4	1,5	3,8	1,2	4,8	1,4	3,3	2,1
Influence au travail	4,1	1,8	4,2	1,6	4,6	1,5	4,4	1,6	4,4	1,5	4,5	1,6	3,5	1,5	4,3	1,3	4,2	1,3	3,6	1,6	5,3	1,9
Possibilités de développement	5,2	1,5	5,7	1,4	5,8	1,2	5,2	1,2	5,1	1,2	5,4	1,6	5,4	2,1	5,7	1,4	5,8	1,1	5,7	1,5	6,3	1,1
Signification du travail	6	1,3	6,5	1,4	6,7	1,3	7,2	0,8	6,9	1	6,4	1,3	5,3	2,1	6	1,5	6,4	1	7	1,2	6,7	1,5
Engagement dans le lieu de travail	4,8	1,8	5,4	1,5	5,6	1,6	5,1	1,3	5,1	1,3	5,8	1,4	4,5	1,9	5,4	1,6	5,4	1,2	5,8	1,5	5,6	2
Prévisibilité	4,6	1,7	4,8	1,8	4,3	1,6	5,3	1,7	5,3	1,8	4,3	2,1	4,8	2,1	4,5	1,7	4,6	1,6	5,4	1,9	5	1,6
Récompenses	5,2	1,6	5,2	1,7	4,7	1,6	5,3	1,4	5,3	1,4	4,8	1,8	5,1	2	5,1	1,6	5,2	1,3	5,2	2	6	1,8
Clarté des rôles	5,7	1,4	6	1,5	6	1,6	6,5	1,3	6,5	1,3	5,8	1,8	5,5	2,1	5,6	1,5	5,8	1,2	6,4	1,4	5,9	1,7
Qualité de la Direction	4,5	1,8	4,6	1,9	4,5	1,9	5,2	1,6	5,3	1,6	4,2	1,8	4,9	2,2	4,2	1,9	4,2	1,7	5	2,1	5	2,2
Soutien social des supérieurs	5,6	1,9	5,2	2	5,1	1,9	5,7	1,7	5,8	1,8	4,9	2,1	5	2,2	4,7	1,9	5,1	1,7	5,8	2,1	5,1	2,1

<sup>1</sup> Moyenne.

<sup>2</sup> Déviation standard.

Dimensions	Original		Global		PT		CZ		UK		GR		LV		BE		NL		SI		CH	
	M <sup>1</sup>	SD <sup>2</sup>	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Satisfaction au travail	2,1	0,6	2,1	0,6	2	0,8	2,2	0,4	2,3	0,5	2,2	0,5	1,6	0,9	2,1	0,5	2,2	0,5	2,1	0,6	2	0,8
Conflits familiaux dus au travail	2,1	1,7	3,1	1,7	4,3	1,5	2,6	1,4	2,6	1,5	2,6	1,6	3,3	2	3	1,6	2,9	1,5	3,3	1,6	2,9	1,9
Confiance	5,4	1,5	5,6	1,6	5,8	1,5	5,8	1,3	5,8	1,3	5,1	1,7	5,1	2	5,5	1,5	5,3	1,3	5,9	1,8	6,3	1,6
Justice et respect	4,8	1,5	4,6	1,7	4,6	1,7	4,8	1,4	4,9	1,2	3,9	1,8	4,7	2,4	4,5	1,8	4,4	1,4	4,7	1,9	5,2	1,5
Auto-évaluation de la santé	2,6	0,8	2,4	1	2,1	1	3	0,8	2,8	0,8	2,7	0,8	1,5	0,7	2,4	0,8	2,6	1	2,4	1	2	1,2
Surmenage	2,5	1,6	3,5	1,8	5	1,6	3,5	1,3	3,5	1,3	3,3	1,6	4,4	1,8	3	1,6	2,7	1,6	3,7	1,9	3,4	2
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	4,6	1,4	3,4	1,2	3,4	1,3	3,5	1,2	3,5	1,9	3,5	1,5	3	1,5	3,6	1,7	3,7	1,7

**NOTE:**

- Les cellules bleues mettent en évidence un score significatif inférieur obtenu dans l'analyse de besoins par rapport à l'étude originale
- Les cellules vertes mettent en évidence un score significatif supérieur obtenu dans l'analyse de besoins par rapport à l'étude originale

Les résultats observés dans les différents pays étaient comparés et des boxplots<sup>3</sup> à des fins de comparaison étaient créés.

Voici le résumé des principales conclusions au sujet du profil général:

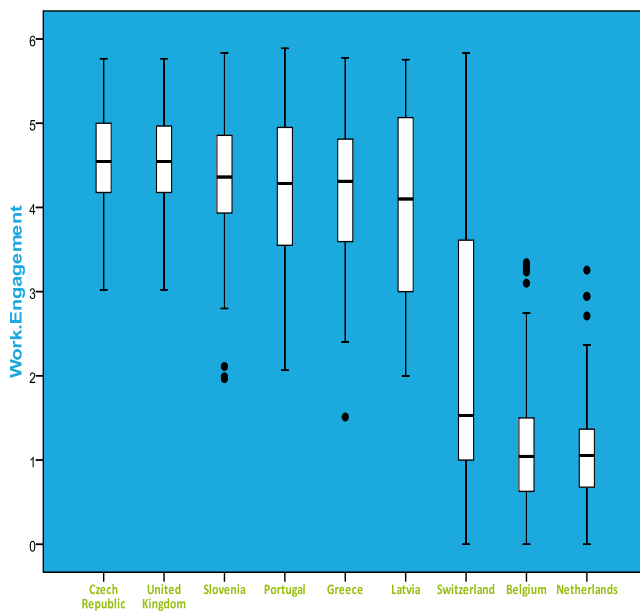
- **Engagement au travail:** La République Tchèque et le Royaume-Uni ont révélé des résultats plus élevés lors du classement de cette variable. En revanche, la Belgique et les Pays-Bas ont réuni les résultats les plus faibles au sein du consortium. Les différences entre ces deux groupes de résultats étaient significatifs, puisque la moyenne du premier groupe était proche de 4,5 (dans une fourchette où 0 correspond à «jamais» et 6 à "quotidien / toujours») et la moyenne de la seconde était environ de 1.
- **Conflits familiaux dus au travail:** Le Portugal était le pays avec le résultat le plus élevé (75% des réponses se situaient entre 4 et 6 dans une fourchette de 0 à 6 où 0 correspondait à « non, pas du tout » et 6 à « oui, certainement »). En même temps, la Grèce, la République Tchèque et le Royaume-Uni obtenaient le résultat le plus bas (les résultats moyens variant entre 2 et 3).
- **Surmenage:** Là aussi, le Portugal était le pays avec le résultat le plus élevé alors que la Grèce, la Belgique et les Pays-Bas avaient un résultat plus bas dans cette variable. Dans une fourchette

<sup>3</sup>Les graphismes boxplot divisent les résultats en parties, présentent la moyenne et identifient les résultats absents ou extrêmes (avec des points et des astérisques). Pour comprendre ce graphique il faut commencer par la moyenne (qui sépare les résultats en deux groupes de 50%) et regarder ensuite les cases. La partie de la case au-dessus de la moyenne représente le 25% des cas supérieurs à la moyenne (entre 50% et 75%) et la partie inférieure représente les 25% de cas en dessous de la moyenne (entre 25% et 50%). Les lignes représentent les autres résultats, c'est-à-dire les 25% des cas supérieurs (au dessus) et les 25% de cas inférieurs (au-dessous). Le boxplot permet également une possible lecture de la dispersion des résultats. Si la case et les lignes sont proches, la dispersion est plus faible.

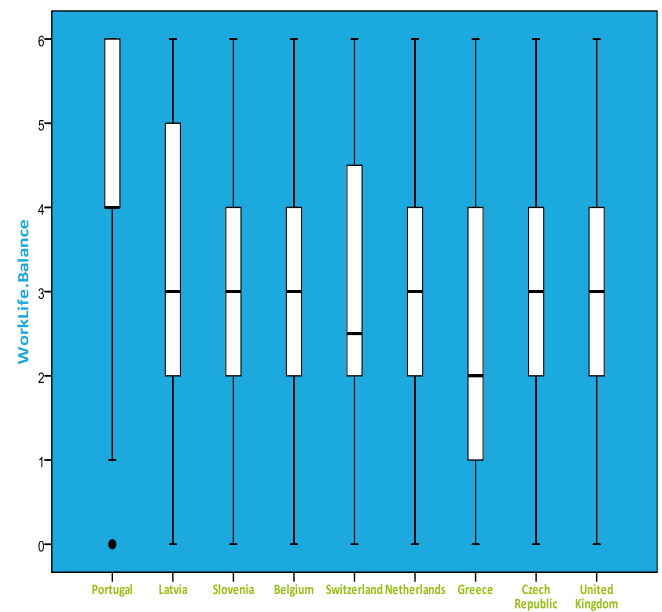
allant de 0 à 8 (où 0 correspond à “pas du tout” et 8 à “tout le temps”). Cette dimension donnait une moyenne de 5 pour le Portugal et autour de 3 pour les autres pays mentionnés.

- **Stress:** Une fois de plus, le Portugal était le pays avec le résultat le plus élevé dans cette variable allant de 0 à 8 (où 0 correspond à “pas du tout” et 8 à “tout le temps”) avec une moyenne de presque 4,5. Par contre le Royaume-Uni, la République Tchèque et les Pays-Bas étaient les pays avec le résultat le plus bas aux environs de 3.

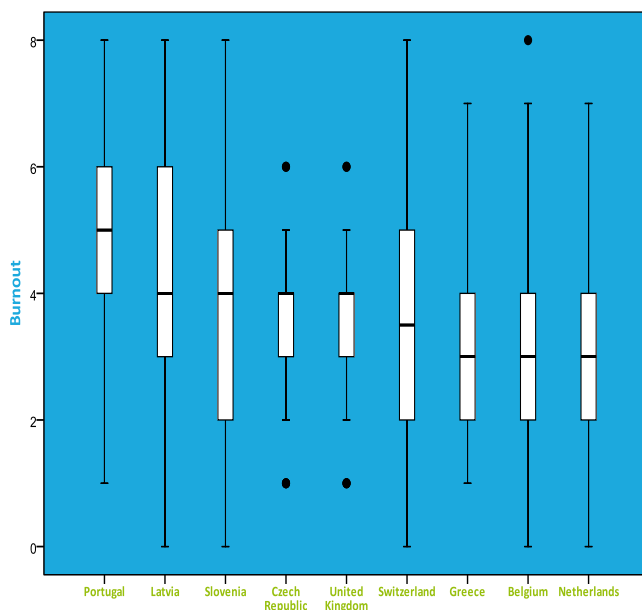
Graphique 3 – Profil général: Engagement au travail



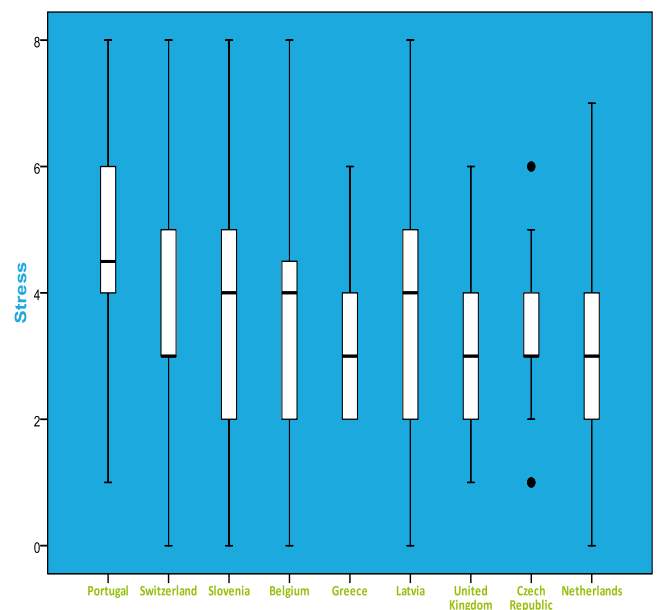
Graphique 4 – Profil général: Conflits familiaux dus au travail



Graphique 5 – Profil général : Surmenage



Graphique 6 – Profil général: Stress



Des corrélations statistiques significatives étaient observées parmi ces 4 dimensions et les autres variables étudiées :

- Les corrélations négatives (en bleu) représentent une relation dans laquelle l'augmentation de la dimension analysée est accompagnée par la diminution de la variable comparée.
- Des corrélations positives (en vert) représentent une relation dans laquelle l'augmentation de la dimension analysée est accompagnée par l'augmentation de la variable qui est comparé.

Par exemple, la procédure statistique utilisée (corrélation de Pearson) a permis de démontrer des corrélations négatives significatives entre l'engagement au travail et les exigences quantitatives et la rapidité, ce qui signifie qu'il existe une relation inversement proportionnelle. Des corrélations positives significatives étaient également observées entre l'engagement au travail et d'autres variables telles que l'exigence émotionnelle, la signification du travail, la prédictibilité, la clarté des rôles, la direction, le soutien social, la confiance, la justice, le surmenage et le stress, ce qui signifie qu'une relation directement proportionnelle était présente. Dans ces derniers cas, par exemple, on peut dire que lorsque l'engagement au travail est plus élevé, le surmenage et le stress obtiennent aussi des taux plus élevés.

Le Tableau 5 montre les corrélations trouvées pour les 4 variables les plus pertinentes, compte tenu des résultats globaux.

Tableau 5 – Corrélations générales pertinentes entre les dimensions

Dimensions	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence	Work Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Life Conflict	Trust	Justice	Self Rated Health	Burnout	Stress
Engagement au travail																				
Conflits familiaux dus au travail																				
Surmenage																				
Stress																				

En présumant les résultats des corrélations, différents «modèles» prédictifs étaient créés en utilisant une procédure de régression statistique linéaire. Pour ces «modèles» chacune des 4 dimensions était considérée comme une variable dépendante et toutes les variables avec une corrélation significative

étaient reconnues comme variables indépendante, indépendamment des corrélations positives ou négatives. La procédure a permis les observations suivantes<sup>4</sup>

- **Conflits familiaux dus au travail:** le «modèle» prédictif créé était très significatif d'un point de vue statistique étant donné que les résultats obtenus pour les variables indépendantes (Exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, les possibilités de développement, signification du travail, la prédictibilité, les récompenses, le soutien social, la satisfaction au travail, l'auto évaluation de la santé, le surmenage et le stress) pouvaient expliquer plus de 52% des résultats obtenus pour les conflits familiaux dus au travail. 6 dimensions ont démontré des valeurs prédictives significatives, on peut donc estimer que les conflits familiaux dus au travail seront plus élevés si les exigences quantitatives, la rapidité, les exigences émotionnelles, les possibilités de développement, le surmenage et le stress sont aussi plus élevés.
- **Surmenage:** Le «modèle» prédictif créé était très significatif d'un point de vue statistique étant donné que les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, signification du travail, prédictibilité, récompenses, satisfaction au travail, conflits du monde de travail, justice, auto estimation de la santé et stress) pouvaient expliquer presque 65% des résultats obtenus pour le surmenage. 5 de ces dimensions ont montré une valeur prédictive plus significative, il est donc possible de s'attendre à ce que le surmenage soit probablement plus important si l'engagement au travail, les exigences émotionnelles, les conflits familiaux dus au travail ainsi que le stress sont également plus élevés, mais que l'auto évaluation de la santé et moins élevé.
- **Stress:** le «modèle» prédictif créé était très significatif d'un point de vue statistique étant donné que les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, justice, auto évaluation de la santé et surmenage) pouvaient expliquer plus de 59% des résultats obtenus pour le stress. 5 de ces dimensions ont démontré une valeur prédictive plus significative, on peut donc estimer encore que le stress sera plus important si les exigences quantitatives, la rapidité, les exigences émotionnelles, les conflits familiaux dus au travail et le surmenage sont aussi plus élevés.

---

<sup>4</sup> Aucun modèle significatif prédictif n'était obtenu dans le cas de la dimension de l'engagement au travail.

Tableau 6 – « Modèles » prédictifs significatifs pour les dimensions pertinentes

Dimensions	Efficacité du "modèle"	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Development	Work Life Conflict	Self Rated Health	Burnout	Stress
Conflits familiaux dus au travail ↑	52%		↑	↑	↑	↑			↑	↑
Surmenage ↑	65%	↑			↑		↑	↓		↑
Stress ↑	59%		↑	↑	↑		↑		↑	

## 4.2. Les expériences dans les pays

Le profil général des besoins présentés dans la section ci-dessus était complété par les profils nationaux observés dans les pays participants. Pour chacun des partenaires, les résultats obtenus par les outils utilisés pour évaluer les facteurs de l'environnement de travail (Short COPSOQ II) et le travail des facteurs d'engagement (UWES) étaient regroupés donnant 3 types d'informations :

- « **Travail et Bien-être** » : composé par les 4 dimensions de UWES (rang 0 à 6) à savoir Vigueur, Absorption, Dévouement et Engagement au travail.
- « **Facteurs psychologiques au travail** »: Composé par 16 dimensions du COOPSOQ II (rang 0 à 8), plus spécialement les exigences quantitatives, la rapidité, les exigences émotionnelles, l'influence au travail, la possibilité de développement, la signification du travail, l'engagement au lieu de travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, qualité de la direction, soutien social des supérieurs, confiance, justice et respect, surmenage et stress
- « **Autres Variables** »: 3 dimensions du COOPSOQ II (avec des rangs différents), plus concrètement la satisfaction au travail, les conflits familiaux dus au travail et l'auto évaluation de la santé.
- « **Comportement offensant** »: 4 dimensions supplémentaires du COOPSOQ II, concernant l'évaluation du harcèlement sexuel, des menaces de violence, des brutalités physiques et l'intimidation.

Comme déjà mentionné, le COOPSOQ II et l'UWES étaient complétés par des variables «**sociodémographiques**» c'est à dire, le Type de l'Institution et le nombre d'années de service dans le système éducatif. Les résultats observés pour chaque pays dans ces cinq différents groupes de variables sont détaillés ci-dessous.

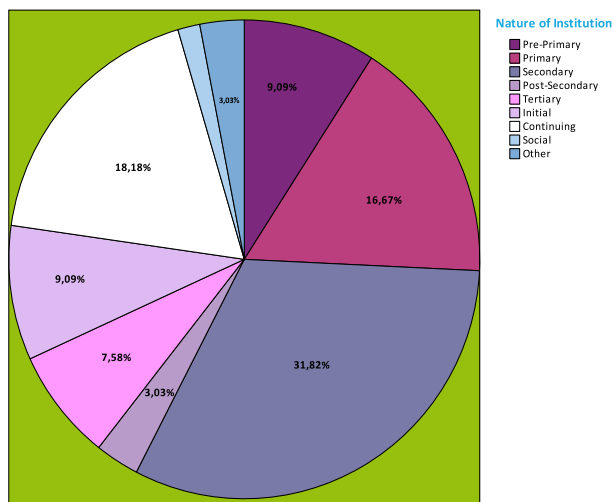
### 4.2.1. Portugal

La variable « **Sociodémographique** » a révélé que la majorité des éducateurs qui ont répondu au questionnaire au Portugal venaient des écoles secondaires (31,8%), suivie par les institutions de formation professionnelle, d'éducation et de formation d'adultes (27,3%) et des écoles primaires (16,7%). La majorité des éducateurs portugais avait plus de 20 ans d'expérience de travail dans ce domaine (36,4%), néanmoins il y avait également quelques éducateurs ayant moins d'ancienneté au travail dans l'échantillon du rang 10 à 15 ans et de 5 à 10 ans (respectivement 19,7% et 18,2%).



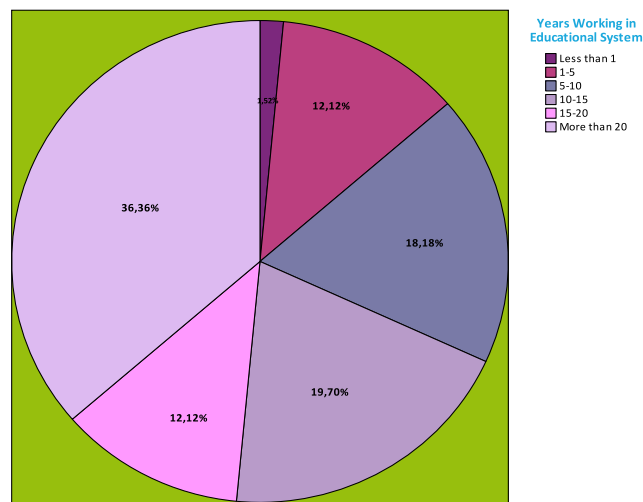
Graphique 1 – Participants portugais: type d' Institution

Nature de l'Institution : maternelle, primaire secondaire,



Graphique 2 – Participants portugais : années de travail dans l'éducation

Années de service dans le système éducatif : moins que 1....plus de 20



post-secondaire, tertiaire, initiale, continue, sociale, autre

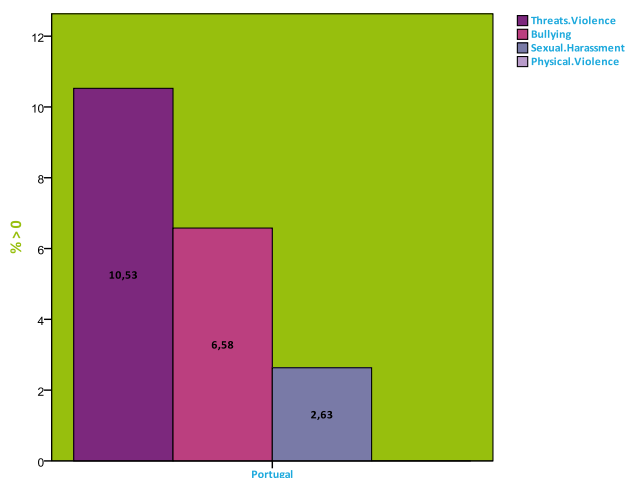
Certaines des dimensions du «comportement offensant» montraient des résultats similaires en comparant les résultats des éducateurs portugais avec ceux de l'étude originale du COOPSOQ II (2007)

Leur situation était la suivante :

- Menaces de Violence - 10,5% des éducateurs ont rapporté qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à des menaces de violence au travail au cours des 12 derniers mois (dans l'étude originale le résultat observé était de 7,8%).
- Intimidation - 6,6% des éducateurs ont rapporté qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à des intimidations au travail au cours des 12 derniers mois (dans l'étude originale le résultat observé était de 8,3%).
- Harcèlement sexuel 2,6% des éducateurs ont rapporté qu'ils avaient été exposés à l'une ou l'autre forme de harcèlement sexuel non désiré au travail au cours des 12 derniers mois (dans l'étude originale le résultat observé était de 2,9%).

Aucun cas de brutalité physique n'était signalé par les éducateurs portugais.

Graphique 3 – comportement offensant – Portugal



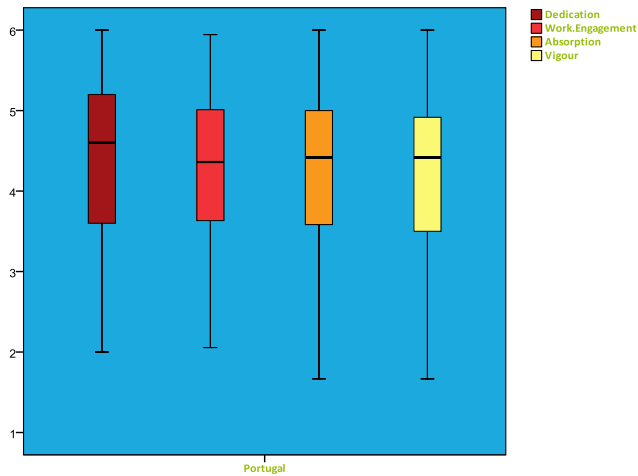
Prenant en considération les résultats de l'UWES, on pouvait constater que les variables du «**travail et du bien-être**» obtenaient généralement des taux élevés, en particulier la dimension du dévouement. En général, l'engagement au travail présentait des résultats globalement positifs: 4,3 (dans une fourchette de 0 à 6, où 0 représente «jamais» et 6 correspond à «toujours / quotidien»).

Dans le groupe des variables «**facteurs psychosociaux au travail**», les résultats ont souligné les évaluations positives de la signification du travail, de la clarté des rôles, des possibilités pour le développement, de la confiance, la rapidité et l'**engagement au travail**, toutes ces dimensions avec des moyennes de près de 6 (dans une gamme 0-8, où 0 représente «à une très faible mesure» et 8 correspond «à une très large mesure»). Dans ce contexte, la prédictibilité et les exigences quantitatives ont obtenu les résultats les plus faibles : des moyennes d'environ 4.

Enfin, les «**Autres variables**» ont montré que la majorité des éducateurs portugais étaient satisfaits de leur emploi (le résultat de cette dimension avec un résultat moyen de 2, dans l'échelle de Likert de 4 niveaux, de 0 à 3, dans laquelle 0 représente "très insatisfait" et 3 «très satisfait») et ils ont considéré que leur santé était bonne au cours des 4 dernières semaines (résultat de cette dimension avec un résultat moyen de 2, dans une échelle de Likert de cinq niveaux, de 0 à 4, dans laquelle 0 représente «pauvre» et 4 «excellent»). Par contre ils pensaient que le travail avait un effet négatif important sur leur vie privée. Cette hypothèse se traduit par une valeur moyenne de 4 (dans une fourchette de 0 à 6, où 0 représente «le travail n'affecte d'aucune manière la vie privée et familiale» et 6 «oui, certainement, le travail influe sur la vie privée et familiale»).

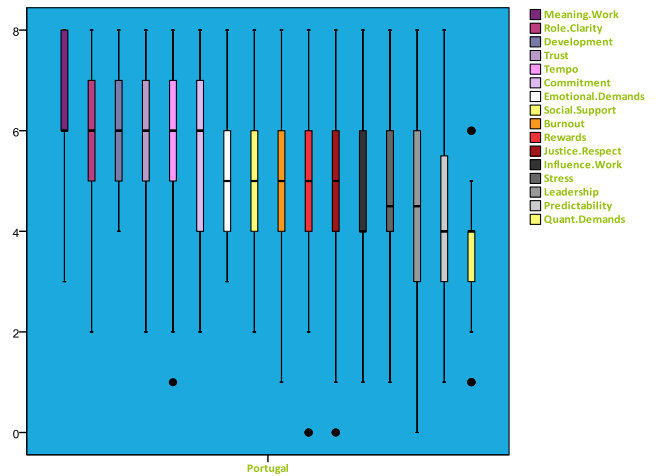
Graphique 4 – Travail et Bien-être – Portugal

Dévouement Engagement au travail Absorption Vigueur



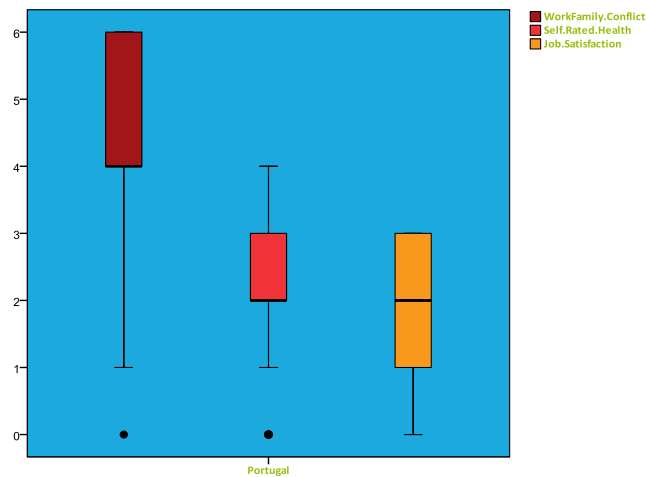
Graphique 5 – Facteurs psychosociaux au travail – Portugal

Travail/signification – clareté/rôles /développement /confiance/ rapidité/dévouement/exigences émotionnelles/soutien social/surmenage/récompenses/justice-respect/travail-influence/stress/direction/prédictibilité/exigences quantitatives



Graphique 6 – Autres Variables – Portugal

Conflits travail-famille/auto-évaluation santé/travail satisfaction



Les résultats globaux recueillis au Portugal ont montré que la majorité des variables de l'étude<sup>5</sup> étaient significativement plus élevés par rapport aux résultats de l'étude originale et que seulement la variable engagement au travail exprimait des résultats similaires. Dans le même temps, d'autres variables étaient

<sup>5</sup> Pendant la recherche (tel que mentionné précédemment), le consortium a défini quatre variables principales à analyser, y compris l'engagement au travail, les conflits familiaux dus au travail, l'épuisement et le stress. D'autres variables étaient incluses dans chaque pays lorsque des différences pertinentes ont été trouvées.

considérées comme pertinentes (résultats avec un écart de plus ou moins 10 points par rapport aux résultats originaux). Ces variables étaient la rapidité et les exigences émotionnelles (voir tableau 7).

Tableau 7 – Différences significatives pour le Portugal compare aux résultats de l'étude originale

Dimensions	Original		Global		PT	
	M	SD	M	SD	M	SD
Rapidité	4,7	1,6	5,4	1,7	5,7	1,6
Exigences émotionnelles	3,3	2,1	4,2	1,6	5,2	1,3
Conflits familiaux dus au travail	2,1	1,7	3,1	1,7	4,3	1,5
Surmenage	2,5	1,6	3,5	1,8	5,0	1,6
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	4,6	1,4

Des corrélations statistiques significatives étaient trouvées parmi les dimensions les plus pertinentes et les autres variables examinées, comme présenté en tableau 8.

Table 8 – Corrélations pertinentes entre les dimensions observées au Portugal

Dimensions	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence Work	Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice	Respect	Self-Rated Health	Burnout	Stress	
Rapidité																						
Exigences émotionnelles																						
Conflits familiaux dus au travail																						
Surmenage																						
Stress																						

**NOTE:**

- Les cellules bleues sont utilisées pour faire ressortir une corrélation pertinente négative
- Les cellules vertes sont utilisées pour faire ressortir une corrélation pertinente positive

La procédure de la régression linéaire utilisée pour les 5 dimensions permettait les observations suivantes<sup>6</sup>:

- **Conflits familiaux dus au travail** : Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, engagement au travail, clarté des rôles, justice, auto-évaluation santé, surmenage et stress) pouvaient expliquer plus de 52% des résultats obtenus pour les Conflits familiaux dus au travail. 3 de ces dimensions

<sup>6</sup> Aucun « modèle » prédictif significatif était obtenu pour la dimension de la Rapidité des Exigences émotionnelles.

présentaient une valeur prédictive plus significative, nous pouvons donc estimer que les conflits familiaux dus au travail sont plus importants lorsque la rapidité et le surmenage sont plus élevés et que l'engagement au travail est moins élevé.

- **Surmenage:** Du point de vue statistique le "modèle" prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, prédictibilité, clarté des rôles, conflits familiaux dus au travail, justice, auto-évaluation santé et stress) pouvaient expliquer plus de 72% des résultats obtenus pour le surmenage. 3 de ces dimensions présentaient une valeur prédictive plus significative, nous pouvons donc estimer que le surmenage est plus important lorsque les conflits familiaux dus au travail et le stress sont plus élevés et que les exigences quantitatives sont moins élevées
- **Stress:** Du point de vue statistique le "modèle" prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, rapidité, exigences émotionnelles, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail et surmenage) pouvaient expliquer environ 52% des résultats obtenus pour le stress. Le surmenage était la seule dimension qui présentait une valeur prédictive plus significative, nous pouvons donc estimer que le stress est plus important lorsque le surmenage est plus élevé.

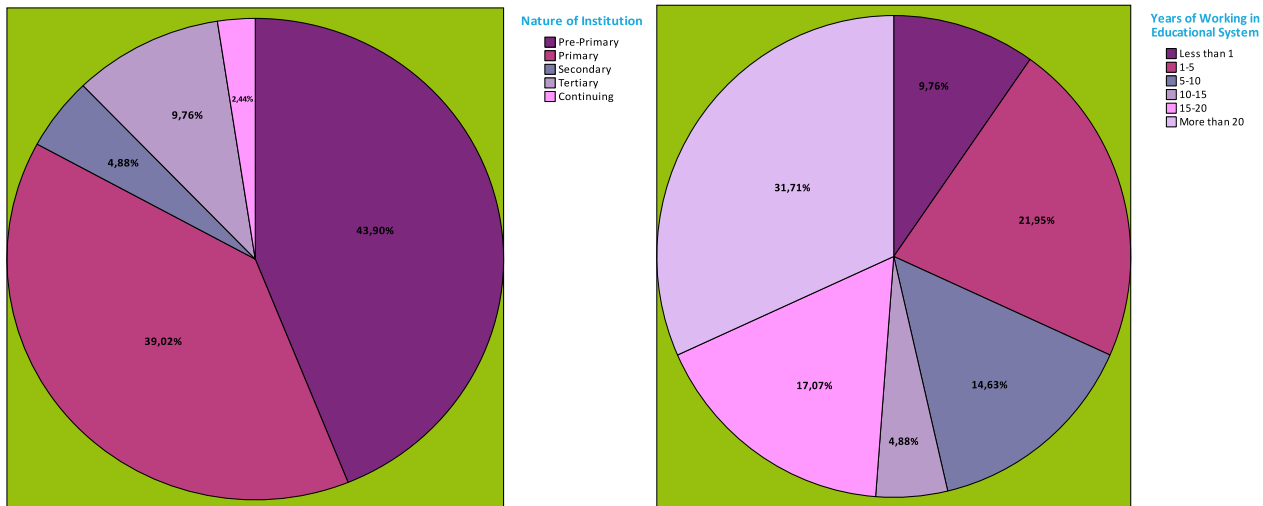
Tableau 9 – 'modèles' prédictifs significatifs pour des dimensions pertinentes au Portugal

Dimensions	Efficacité du 'modèle'	Quantitative Demands	Tempo	Commitment	Work Family Conflict	Burnout	Stress
Conflits familiaux dus au travail ↑	52%		↑	↓		↑	
Surmenage ↑	72%	↓			↑		↑
Stress ↑	52%					↑	

#### 4.2.2. République tchèque

Prenant en considération les variables «sociodémographiques», il était possible de voir que la majorité des éducateurs ayant rempli les questionnaires en République tchèque travaillaient dans les écoles maternelles (43,9%), suivie par les institutions primaires (39,02 %) et tertiaires (9,7%). La plupart des questionnaires venaient des éducateurs avec plus de 20 années de service (31,7%) ou avec une expérience de plus de 1 et moins de 5 ans de travail (21,95%).

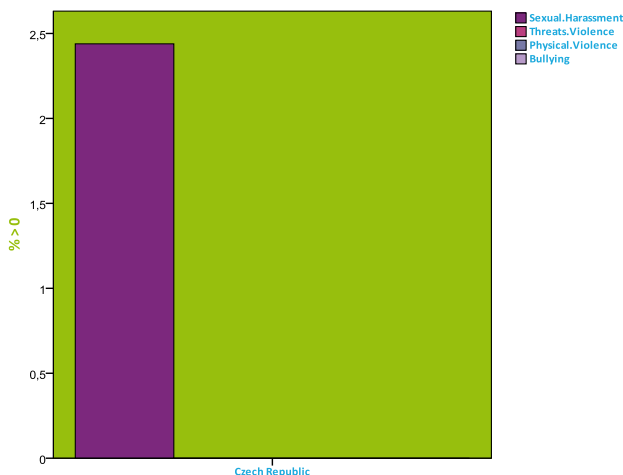
Graphique 7 – Participants tchèques: type d'Institution Graphique 8 – Participants tchèque année de service dans le système éducatif



Seul le harcèlement sexuel a été signalé par les éducateurs tchèques lors de l'examen de la catégorie des «Comportements offensants». Le résultat observé a montré des similitudes par rapport au score de l'étude originale de COOPSOQ II de 2007 (équivalent à 2,9%), ce qui signifie que 2,5% des éducateurs ont signalé qu'ils ont été exposés à l'une ou l'autre forme de harcèlement sexuel non désiré sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.

Aucun cas de menace de violence, de brutalité physique ou d'intimidation n'était signalé par les enseignants tchèques.

Graphique 9 – Comportement offensant - Rép.tchèque

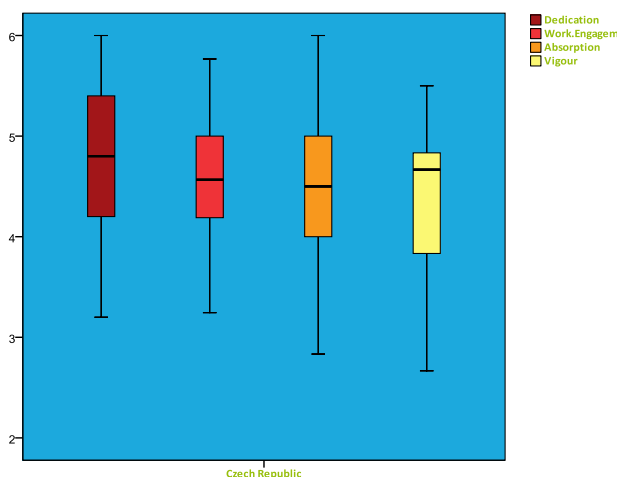


Les variables **“Travail et bien-être”** présentaient des résultats globaux plus élevés et la moyenne de l’engagement au travail obtenait un résultat positif égal à 4,5 (dans une fourchette de 0 à 6, où 0 représente ‘jamais’ et 6 correspond à ‘toujours/quotidien’). Dévouement était la dimension la plus élevée et Vigueur la plus basse. Néanmoins, Vigueur réalisait un résultat près de 4,3.

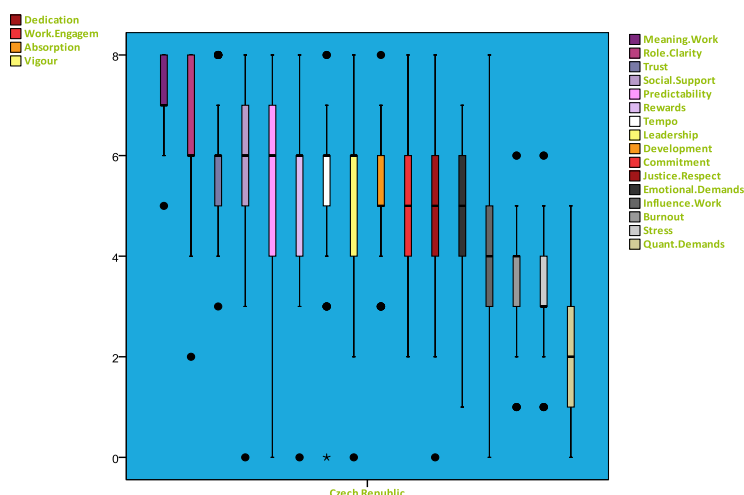
Prenant en considération le groupe des variables « facteurs psychosociaux au travail », il était également possible de distinguer le résultat positif obtenu par la dimension de la signification du travail qui a atteint une moyenne près de 7 (dans une fourchette de 0 à 8, dans laquelle 0 représente « dans une très petite mesure » et 8 correspond « dans une très large mesure »). Dans ce contexte, le Stress et les Exigences quantitatives obtenaient les résultats les plus faibles avec une moyenne de respectivement 3 et 2.

Par ailleurs, en considérant les résultats de « Autres variables », il était possible de constater que la majorité des éducateurs tchèques étaient satisfaits de leur emploi (score de cette dimension avec un résultat moyen de 2, dans une échelle de Likert de 4 niveaux, de 0 à 3, où 0 représente « très insatisfait » et 3 « très satisfaits ») et de considérer que leur santé était très bonne au cours des 4 dernières semaines (score de cette dimension avec un résultat moyen de 3, dans une échelle de Likert de cinq niveaux, 0 à 4, dans lequel 0 représente « pauvre » et 4 « excellent »). Dans le même temps les éducateurs admettaient que le travail avait un effet négatif significatif sur leur vie privée, reflétant ce sentiment dans une valeur moyenne de 3 (dans une fourchette de 0 à 6, où 0 représente « non, le travail n’affecte pas la vie privée et familiale » et 6 « oui, certainement, le travail influe sur la vie privée et familiale »)

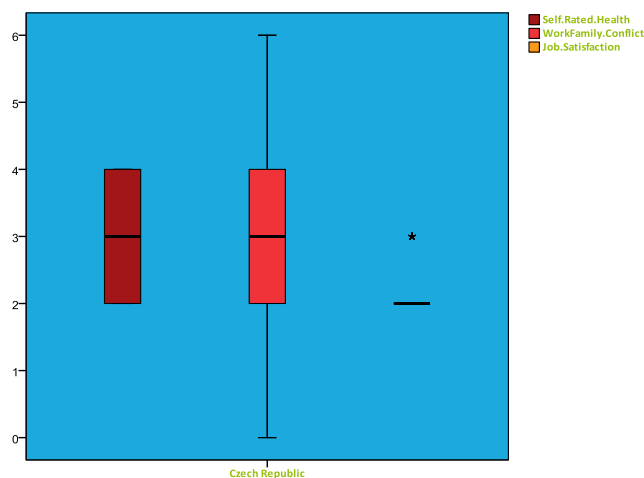
Graphique 10 – Travail et Bien-être – Rép. tchèque



Graphique 11 – Facteurs Psychosociaux au travail – Rép. tchèque



Graphique12 – Autres Variables – Rép. tchèque



Les données recueillies dans la République tchèque ont démontré que les 4 variables transversales dans l'étude (engagement de travail, conflits familiaux dus au travail, surmenage et stress) étaient plus élevées par rapport aux résultats de l'étude originale. Toutefois, compte tenu de la pertinence des différences entre l'original et les résultats de l'analyse des besoins, certaines variables se détachaient dont deux dimensions transversales (surmenage et stress), mais également les exigences quantitatives, les exigences émotionnelles et la signification du travail (voir tableau 10).

Tableau 10 – Différences pertinentes pour la Rép.tchèque comparé aux résultats des études originales

Dimensions	Original		Global		CZ	
	M	SD	M	SD	M	SD
Exigences quantitatives	3,3	1,8	3,8	1,5	2,2	1,4
Exigences émotionnelles	3,3	2,1	4,2	1,6	4,6	1,4
Signification du travail	6	1,3	6,5	1,4	7,2	0,8
Surmenage	2,5	1,6	3,5	1,8	3,5	1,3
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	3,4	1,2

Des corrélations statistiques significatives étaient trouvées pour ces variables, sauf dans le cas de la signification du travail (v. tableau 11).



Tableau 11 – Corrélations significatives entre les dimensions observées en Rép. Tchèque

Dimensions	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence Work	Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice Respect	Self Rated Health	Burnout	Stress	
Exigences quantitatives																					
Exigences émotionnelles																					
Surmenage																					
Stress																					

En ce qui concerne les résultats des corrélations significatives, une procédure de régression linéaire était réalisée pour les 4 dimensions les plus pertinentes, ce qui reflète un ensemble de considérations sur les «modèles» prédictifs<sup>7</sup>:

- Exigences quantitatives:** Du point de vue statistique le “modèle” prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, prédictibilité, récompenses, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, justice, surmenage et stress) pouvaient expliquer presque 58% des résultats obtenus pour les exigences quantitatives. Une seule dimension présentait une valeur prédictive significative, nous pouvons donc estimer que les exigences quantitatives seront plus élevées si les conflits familiaux dus au travail sont aussi plus élevés.
- Surmenage:** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (exigences quantitatives, exigences émotionnelles, conflits familiaux dus au travail, auto-évaluation santé et Stress) pouvaient expliquer plus de 62% des résultats obtenus pour le surmenage. 2 de ces dimensions présentaient une valeur prédictive plus significative, on peut donc estimer que le surmenage sera plus important si le stress est également plus important et que l’auto-évaluation de la santé l’est moins.
- Stress:** Du point de vue statistique le “modèle” prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (exigences quantitatives, exigences émotionnelles, influence au travail, clarté des rôles, direction, soutien social, conflits familiaux dus au travail, justice, auto-évaluation de la santé et surmenage) pouvaient expliquer environ 72% des résultats obtenus pour le stress. Là aussi 2 de ces dimensions présentaient une valeur

<sup>7</sup> Aucun ‘modèle’ prédictif significatif était obtenu pour les exigences émotionnelles.

prédictive significative, on peut donc estimer que le stress sera plus important si le surmenage est également plus important et que la clarté des rôles l'est moins.

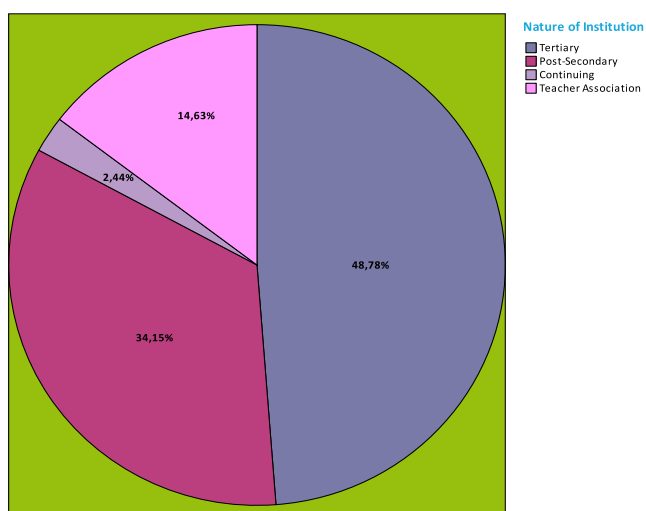
Tableau 12 – 'Modèles' significatifs prédictifs pour dimensions pertinentes en Rép.Tchèque

Dimensions	Efficacité du 'modèle'	Role Clarity	Work Family Conflict	Self Rated Health	Burnout	Stress
Exigences quantitatives ↑	52%		↑			
Surmenage ↑	62%			↓		↑
Stress ↑	72%	↓			↑	

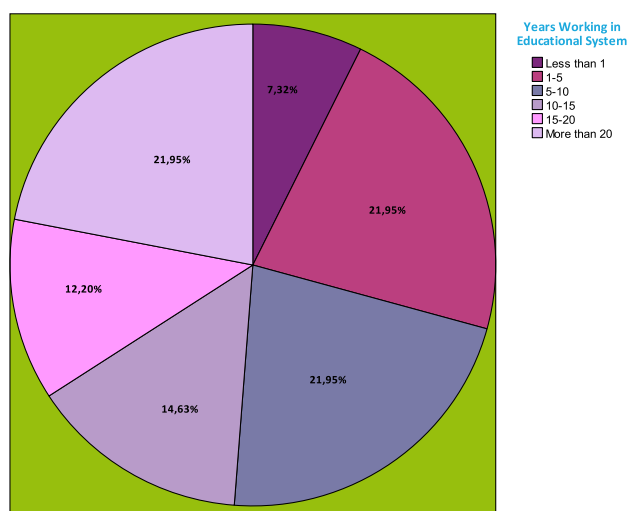
### 4.2.3. Royaume Uni

Les variables «**sociodémographiques**» du Royaume-Uni reflétaient que presque la moitié des personnes répondant au questionnaire étaient des éducateurs travaillant dans des institutions tertiaires (48,8%). Des éducateurs du postsecondaire étaient également largement représentés dans l'échantillon (correspondant à 34,2%). De plus, la plupart des questionnaires complétés venaient d'éducateurs avec une expérience professionnelle allant de plus d'un et moins de cinq ans, plus de 5 et moins de 10 ans ou plus de 20 ans de service (chacune des catégories représentant 22,0%).

Graphique 13 – Participants UK: Type d' Institution



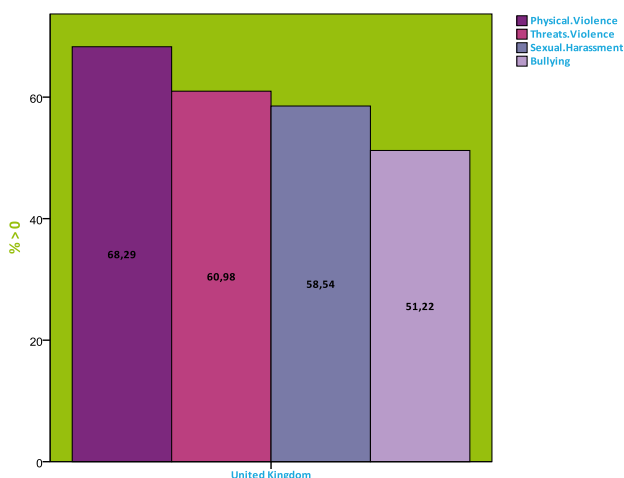
Graphique 14 – Participants UK: années de service dans le système



Toutes les dimensions du « **Comportement offensant** » ont montré des résultats plus élevés en comparant les résultats de l'analyse des besoins avec ceux de l'étude originale du COOPSOQ II (2007) :

- Brutalité physique : 68,3% des éducateurs ont signalé qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à la brutalité physique à leur place de travail durant les derniers 12 mois (le résultat observé dans l'étude originale était de 3,9%)
- Menaces de violence : presque 61,0% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à des menaces de violence à leur place de travail durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était de 7,8%)
- Harcèlement sexuel : 8,5% des éducateurs signalaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière au harcèlement sexuel non désiré à leur place de travail durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était de 2,9%)
- Intimidation : 51,2% des éducateurs signalaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à l'intimidation à leur place de travail durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était de 8,3%).

Graphique 15 – Comportement Offensant– Royaume-Uni



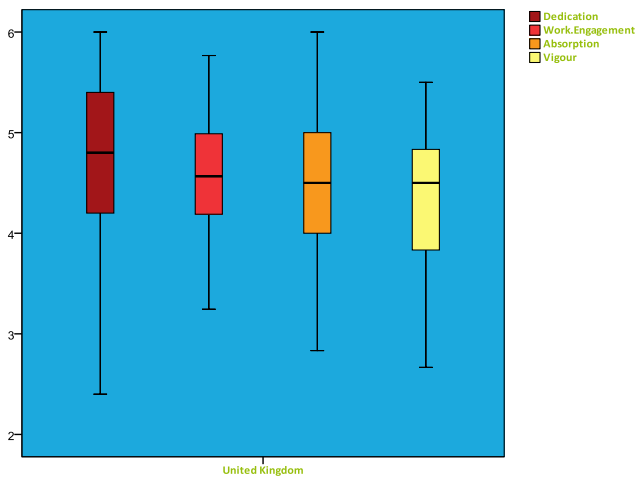
Prenant en considération les résultats de l'UWES pour le Royaume uni, on pouvait constater que les variables du «**travail et du bien-être**» obtenaient généralement des taux plus élevés, en particulier les dimensions Dévouement et Absorption. En général, l'engagement au travail présentait des résultats globalement positifs : 4,5 (dans une fourchette de 0 à 6, où 0 représente «jamais» et 6 correspond à «toujours / quotidien»).

En même temps, dans le groupe des variables « Facteurs psychosociaux au travail » les résultats indiquaient un résultat positif pour la signification du travail, avec une moyenne équivalente à 7 (dans une fourchette de 0 à 8, dans laquelle 0 correspond à « dans une très petite mesure » et 8 correspond

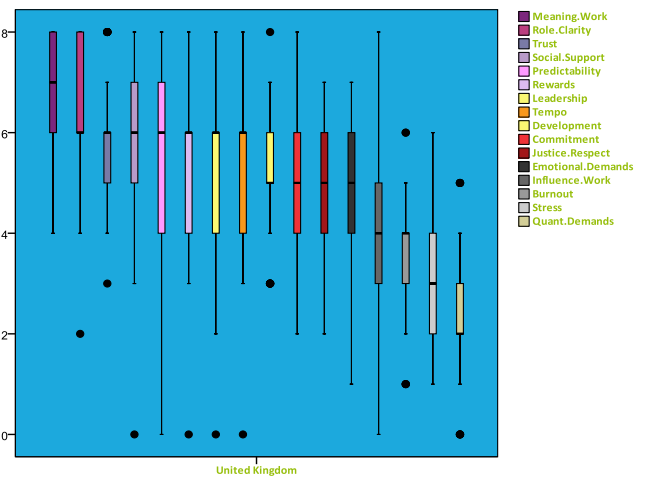
à « dans une très large mesure » et des résultats moins élevés du stress et des exigences quantitatives atteignant une moyenne d'environ respectivement 3 et 2.

Dans la catégorie **“Autres variables”** on pouvait constater que les éducateurs ayant rempli le questionnaire étaient satisfaits par leur travail (résultat pour cette dimensions en moyenne 2 dans une échelle de Likert de 4 niveaux, 0 à 3, dans laquelle 0 représente « très insatisfait » et 3 « très satisfait ») reconnaissant que leur santé était très bonne durant les dernières 4 semaines (résultat pour cette dimension une moyenne de 3 dans une échelle de Likert de 5 niveaux, 0 à 4, dans laquelle 0 représente « pauvre » et 4 « excellent ») . En général les éducateurs considéraient que leur travail avait quelques effets négatifs sur leur vie privée (résultat pour cette variable une moyenne de 3, dans une fourchette de 0 à 6, dans laquelle 0 représente «non, le travail n’affecte pas la vie privée et familiale »et 6 « oui, certainement, le travail influe sur la vie privée et familiale »)

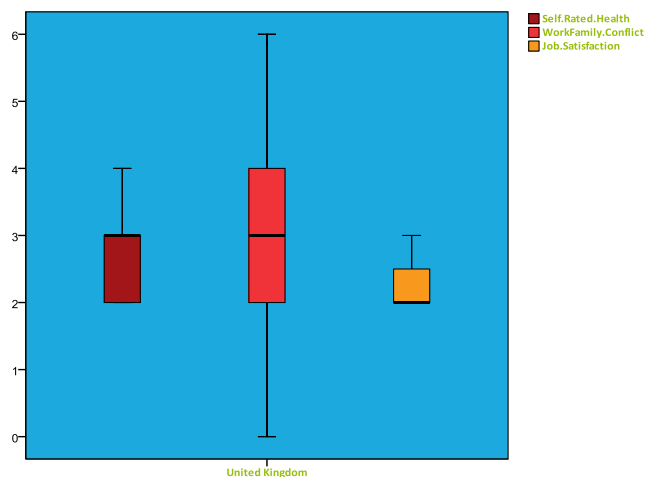
Graphique 16– Travail et bien-être - UK



Graphique 17 – Facteurs psychosociaux au travail UK



Graphique 18 – Autres Variables – UK



Les résultats des questionnaires recueillis au Royaume Uni confirmaient que les 4 variables transversales étudiées (engagement au travail, conflits familiaux dus au travail, surmenage et stress) étaient plus importants comparés aux résultats de l'étude originale présentant le surmenage et le stress significativement plus élevés. En outre, compte tenu de la pertinence des différences entre l'original et les résultats de l'analyse des besoins (en supposant une référence 10 points de différence) une autre dimension a été notée: Exigences émotionnelles (voir tableau 13).

Tableau 13 – Différences pertinentes pour l'UK comparé aux résultats de l'étude originale

Dimensions	Original		Global		UK	
	M	SD	M	SD	M	SD
Exigences émotionnelles	3,3	2,1	4,2	1,6	4,7	1,3
Surmenage	2,5	1,6	3,5	1,8	3,5	1,3
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	3,4	1,3

La procédure des corrélations de Pearson était effectuée pour ces trois variables les plus pertinentes et quelques relations statistiques significatives étaient observées entre les exigences émotionnelles, le surmenage et le stress ainsi que d'autres variables incluses dans le questionnaire, tel que résumé dans le tableau suivant :

Tableau 14 –Corrélations pertinentes entre les dimensions observées au Royaume-Uni

Dimensions	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence Work	Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice Respect	Self-Rated Health	Burnout	Stress
Exigences émotionnelles																				
Surmenage																				
Stress																				

Enfin, des procédures de régression linéaire étaient menées pour établir des 'modèles' prédictifs pour les 3 dimensions observées en se basant sur les observations suivantes <sup>8</sup>:

- **Surmenage:** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (Auto-évaluation santé et Stress)

<sup>8</sup> The dimension of Emotional Demands didn't present a significant predictive "model".

pouvaient expliquer presque 51% des résultats obtenus pour le surmenage. Seul le stress présentait une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que le surmenage sera plus important si le stress est plus important.

- **Stress:** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (Influence au travail, soutien social, auto-évaluation de la santé et surmenage) pouvaient expliquer presque 50% des résultats obtenus pour le stress. Le surmenage était la seule dimension qui présentait une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que le stress sera plus grand si le surmenage est également plus grand.

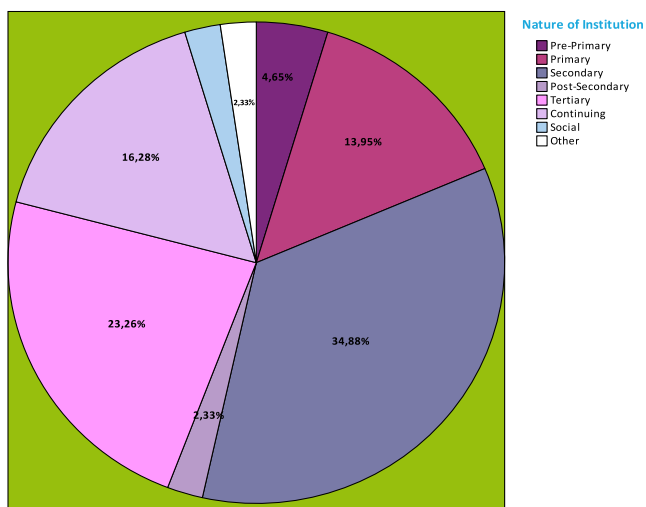
Tableau 15 – 'Modèles' prédictifs significatifs pour dimensions pertinentes au Royaume Uni

Dimensions	Efficacité du 'modèle'	Burnout	Stress
Surmenage ↑	51%		↑
Stress ↑	50%	↑	

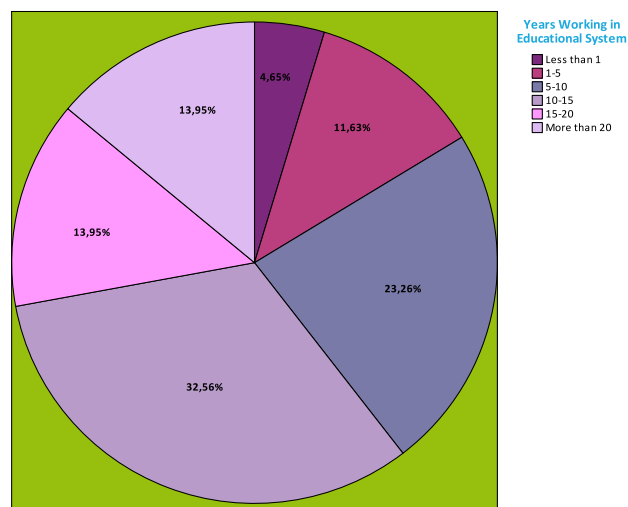
#### 4.2.4. Grèce

«**Sociodémographiques**» cette catégorie comprenait des variables telles que le type de l'institution et les années de service dans le système éducatif. Pour la première variable, les résultats des questionnaires remplis par les éducateurs grecs ont montré que les institutions les plus représentées étaient les institutions secondaires (34,9%), tertiaires (23,3%), postsecondaires (16,3%) et primaires (14,0%). Deuxièmement, il a été vérifié que presque la moitié des éducateurs ont travaillé depuis plus de 5 et moins de 10 ans (23,3%), plus de 10 et moins de 15 ans (32,6%) ou plus de 15 et moins de 20 ans (14,0%).

Graphique 19 – Grèce : Type de l' Institution



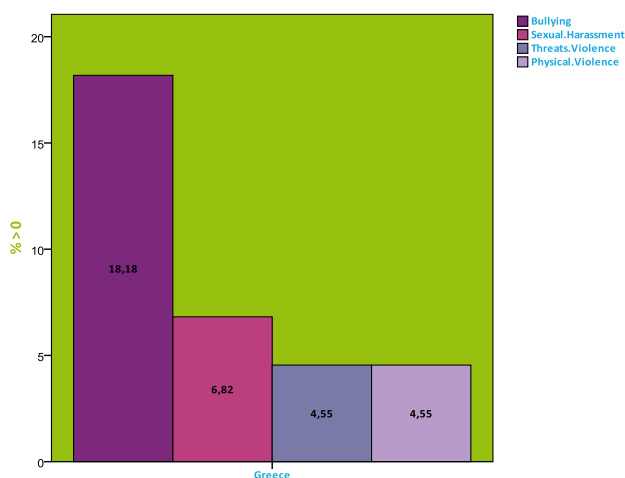
Graphique 20 – Grèce: années de service dans le système éducatif



La majorité des dimensions du **“Comportement offensant”** confirmait l’existence de résultats plus élevés pour les éducateurs grecs (compare aux résultats observés dans l’étude original du COOPSOQ II en 2007), la seule exception étant la dimension de Menaces de violence pour laquelle l’étude originale avait signalé des résultats plus élevés.

- Intimidation : 18,2% des éducateurs indiquaient qu’ils avaient été exposés d’une certaine manière à l’intimidation sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l’étude originale le résultat observé était 8,3%)
- Harcèlement sexuel : 6,8% des éducateurs indiquaient qu’ils avaient été exposés d’une certaine manière au harcèlement sexuel non désiré à leur poste de travail durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l’étude originale était 2,9%)
- Menaces de Violence : 4,6% des éducateurs indiquaient qu’ils avaient été exposés d’une certaine manière à des menaces de durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l’étude originale était 7,8%).
- Brutalité physique :
- 4,6% des éducateurs indiquaient qu’ils avaient été exposés d’une certaine manière à la brutalité physique durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l’étude originale était 3,9%).

Graphique 21 – Comportement offensant – Grèce



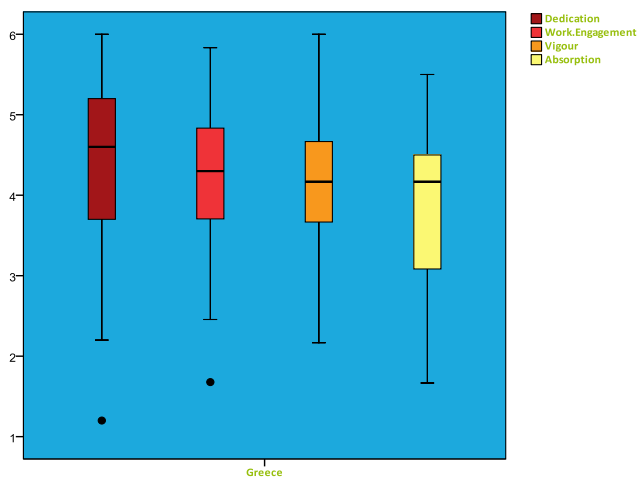
La catégorie « **Travail et bien-être** » (liée aux variables UWES) obtenait généralement des résultats plus élevés (d'une manière très similaire à l'étude originale). La dimension du dévouement était la variable ayant le résultat le plus élevé et l'absorption, le résultat le moins élevé. Néanmoins, toutes les variables obtenaient des bons résultats globaux et l'engagement au travail atteignaient une moyenne proche de 4,2 (dans une fourchette de 0 à 6 dans laquelle 0 correspond à « jamais » et 6 à « toujours/quotidien »).

« **Facteurs psychosociaux au travail** », une autre catégorie analysée, indiquait la signification du travail, clarté des rôles, engagement au travail et possibilité de développement parmi les variables les plus élevées, avec des moyennes allant de 6,4 à 6 (dans une fourche de 0 à 8 dans laquelle 0 correspond à « dans une très petite mesure » et 8 correspond à « dans une très large mesure »). D'autre part, stress, surmenage et exigences émotionnelles étaient classés parmi les variables avec des résultats inférieurs et avec des moyennes similaires.

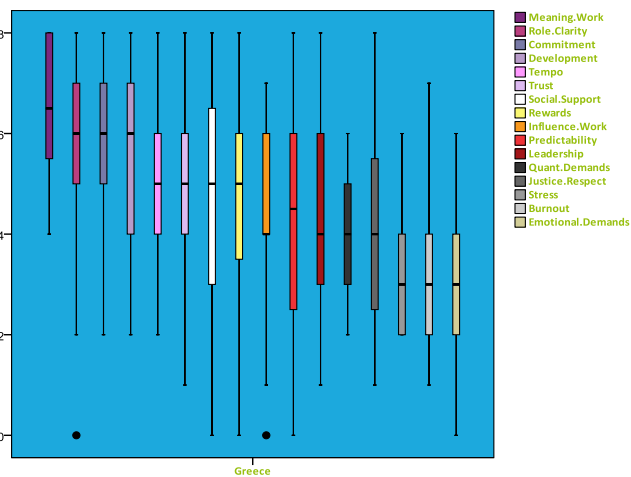
« **Autres variables** », la dernière catégorie prise en considération dans l'analyse des besoins montrait que les éducateurs grecs étaient satisfaits par leur emploi (le résultat moyen pour cette dimension était 2 dans l'échelle de Likert à 4 niveaux, de 0 à 3, dans laquelle 0 correspond à « très insatisfait » et 3 à « très satisfait ») et ils estimaient que leur santé avait été très bonne durant les 4 dernières semaines (résultat moyen de cette dimension 3, dans une échelle de Likert de 5 niveaux, 0 à 4, dans laquelle 0 correspond à « pauvre » et 4 à 'excellent'). Ils reconnaissaient également que le travail avait peu d'effet négatif sur leur vie privée. Cette opinion se reflétait dans la valeur moyenne de 2 (dans une fourchette allant de 0 à 6, dans laquelle 0 correspond à « non, le travail n'affecte pas la vie privée et de famille » et 6 « oui, certainement, le travail affecte la vie privée et de famille »).



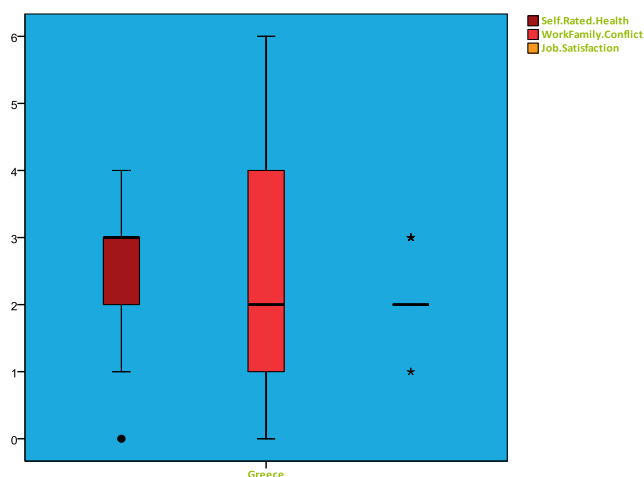
Graphique 22 – Travail et bien-être – Grèce



Graphique 23 – Facteurs psychosociaux au travail – Grèce



Graphique 24 – Autres Variables – Grèce



Des résultats similaires étaient observés entre les données de l'Analyse des besoins recueillis en Grèce et les résultats originaux UWES et le Bref COPSOQ II. Pour les variables transversales examinées par le consortium seul le Stress obtenait des résultats significativement plus élevés, et pour le reste des variables analysées il était possible de voir que l'Engagement à la place de travail se distinguait aussi du reste (voir tableau 16).

Tableau 16 – Différences pertinentes pour la Grèce comparé aux résultats de l'étude originale

Dimensions	Original		Global		GR	
	M	SD	M	SD	M	SD
Engagement au travail	4,8	1,8	5,4	1,5	5,8	1,4
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	3,5	1,2

Des corrélations statistiques significatives ont été trouvées entre les deux dimensions (supposées comme pertinentes puisqu'au moins 10 points de différence étaient observés par rapport aux résultats de l'étude originale) et les autres variables étudiées, telles que présentées dans le tableau 17.

Tableau 17 – Corrélations pertinentes entre les dimensions observées en Grèce

Dimensions	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence Work	Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice Respect	Self-Rated Health	Burnout	Stress	
Engagement au travail																					
Stress																					

Présupposant les résultats des corrélations significatives, une procédure de régression linéaire a été réalisée pour les 2 dimensions les plus pertinentes. Un « modèle » prédictif significatif avec une valeur statistique était trouvé uniquement pour le stress puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (rapidité, exigences émotionnelles, conflits familiaux dus au travail et surmenage) pouvaient expliquer environ 50% des résultats obtenus pour le stress. Seule les variables conflits familiaux dus au travail et surmenage obtenaient des valeurs prédictives significatives, on peut donc estimer que le stress sera plus grand si le surmenage et les conflits familiaux dus au travail sont également plus grands.

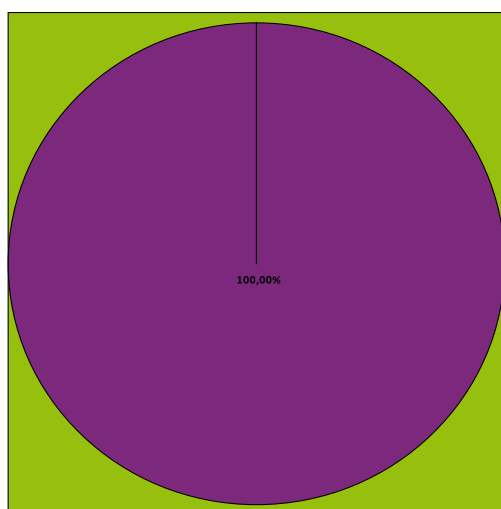
Tableau 18 – 'modèles' prédictifs significatifs pour dimensions pertinentes en Grèce

Dimensions	Efficacité du 'modèle'	Work Family Conflict	Burnout
Stress ↑	50%	↑	↑

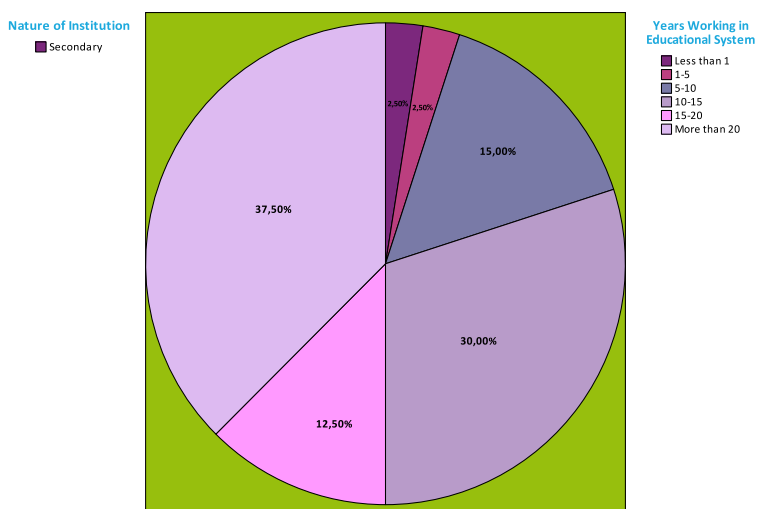
### 4.2.5. Lettonie

Les variables « **sociodémographiques** » montrent que tous les éducateurs en Lettonie qui ont rempli les questionnaires travaillaient dans l'enseignement secondaire et la plupart d'entre eux avaient plus de 20 ans d'expérience (37, 5%) ou travaillaient depuis plus de 10 mais moins de 15 ans, 30,0%).

Graphique 25 – Participants lettons : Type de l'Institution



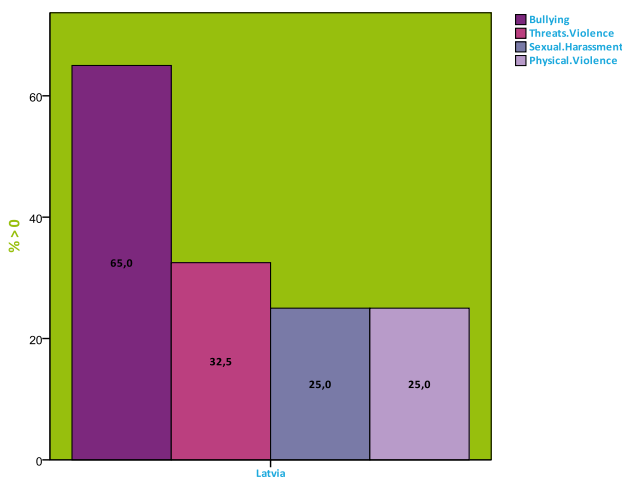
Graphique 26 – Participants lettons : années de service dans le syst.éd.



Toutes les variables comprises dans la catégorie « Comportement offensant » montraient des résultats significativement plus élevés comparés aux résultats de l'Analyse des besoins avec ceux de l'étude originale de COOPSOQ II (2007):

- Intimidation : 50% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à l'intimidation sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l'étude originale le résultat observé était 8,3%).
- Menaces de Violence : 32,5% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à des menaces de violence sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l'étude originale le résultat observé était 7,8%).
- Harcèlement sexuel : 25,0% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière au harcèlement sexuel sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l'étude originale le résultat observé était 2,9%).
- Brutalité physique : 25,0% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à la brutalité physique sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l'étude originale le résultat observé était 3,9%).

Graphique 27 – Comportement offensant.- Lettonie

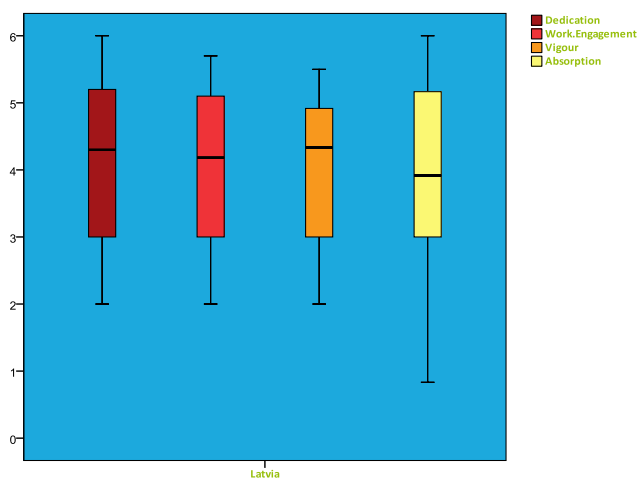


La catégorie « **Travail et bien-être** » obtenait généralement des résultats élevés et la moyenne de l'Engagement au travail obtenait une moyenne positive d'une valeur équivalente à 4,0 2 (dans une fourchette de 0 à 6 dans laquelle 0 correspond à « jamais » et 6 à « toujours/quotidien »). Dans ce contexte le dévouement était la dimension la plus élevée et la vigueur la plus basse

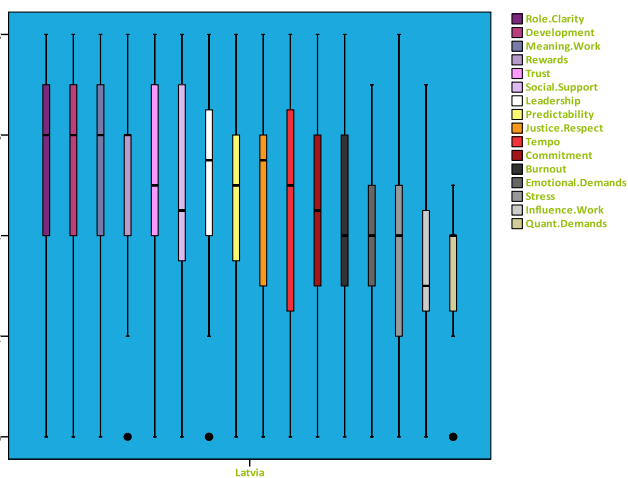
Prenant en considération le groupe des variables « **Facteurs psychosociaux au travail** », on pouvait également différencier les taux positifs obtenus par les dimensions clarté des rôles, possibilités de développement, signification du travail et récompenses avec des résultats moyens d'environ 6 (dans une fourchette allant de 0 à 8 dans laquelle 0 correspond à « dans une très petite mesure » et 8 correspond à « dans une très large mesure ». Les Exigences quantitatives et l'Influence au travail obtenaient les moins bons résultats avec des résultats moyens respectivement d'environ 4 et 3.

Pour la catégorie « **Autres variables** » les résultats démontraient que la majorité des éducateurs lettons étaient satisfaits de leur emploi (les résultats de cette dimension en moyenne 2 dans une échelle de Likert de 4 niveaux, 0 à 3, dans laquelle 0 correspond à « très insatisfait » et 3 à « très satisfait » et ils estimaient que leur santé avait été très bonne durant les 4 dernières semaines (résultat moyen de cette dimension 2 dans une échelle de Likert de 5 niveaux, 0 à 4, dans laquelle 0 correspond à « pauvre » et 4 à « excellent ».) En même temps les éducateurs estimaient que le travail avait un effet négatif significatif sur leur vie privée, reflétant cette opinion dans une valeur moyenne de 3 (dans une fourchette allant de 0 à 6, dans laquelle 0 correspond à « non, le travail n'affecte pas la vie privée et de famille » et 6 « oui, certainement, le travail affecte la vie privée et de famille »).

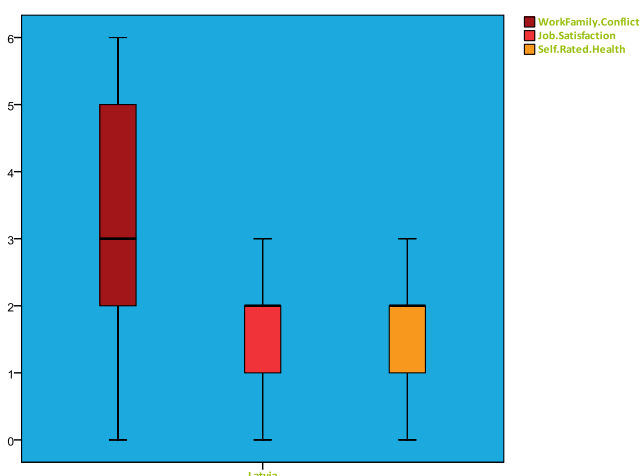
Graphique 28 – Travail et bien-être – Lettonie



Graphique 29 – Facteurs psychosociaux au travail – Lettonie



Graphique 30 – Autres Variables – Lettonie



Les résultats globaux recueillis en Lettonie confirmaient que les variables majoritaires dans l'étude étaient significativement plus élevées comparé aux résultats de l'étude originale que seul l'engagement au travail exprimait des résultats similaires. En même temps une autre variable était considérée comme pertinente (avec un résultat d'au moins 10 points de différence par rapport à l'étude originale) : auto-évaluation de la santé (v. tableau 19).

Tableau 19 – Différences pertinentes pour la Lettonie comparé aux résultats de l'étude originale

Dimensions	Originale		Globale		LV	
	M	SD	M	SD	M	SD
Conflits familiaux dus au travail	2,1	1,7	3,1	1,7	3,3	2
Auto-évaluation de la santé	2,6	0,8	2,4	1	1,5	0,7
Surmenage	2,5	1,6	3,5	1,8	4,4	1,8
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	3,5	1,9

Pour ces 4 variables des corrélations statistiques significatives étaient trouvées et sont représentées dans le tableau suivant :

Tableau 20 – Corrélations pertinentes entre les dimensions observées en Lettonie

Dimensions	Work Engagement Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence Work	Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice Respect	Self. Rated Health	Burnout	Stress	
Conflits familiaux dus au travail	■		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Auto-évaluation de la santé		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Surmenage	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Stress			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Enfin des procédures linéaires régressives étaient menées afin d'établir des 'modèles' prédictifs pour les dimensions susmentionnées, résultants des observations suivantes <sup>9</sup>:

- Conflits familiaux dus au travail** : Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, possibilité de développement, signification du travail, engagement au travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, satisfaction au travail, confiance, justice, surmenage et stress) pouvaient expliquer presque 82% des résultats obtenus pour les conflits familiaux dus au travail. Seulement 2 variables démontraient des valeurs prédictives significatives, on peut donc estimer que les conflits familiaux dus au travail seront plus importants si la clarté des rôles et le surmenage sont plus importants.

<sup>9</sup> Aucun modèle prédictif significatif n'était obtenu pour le stress.

- Auto-évaluation de la Santé :** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (exigences quantitatives, exigences émotionnels, possibilité de développement, signification du travail, engagement au travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, confiance et justice) pouvaient expliquer presque 58% des résultats obtenus pour l'auto-évaluation de la santé. 3 variables démontraient des valeurs prédictives significatives, on peut donc estimer que l'auto-évaluation de la santé sera plus élevée si les exigences émotionnelles, les récompenses et la justice sont plus élevées.
- Surmenage :** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, possibilité de développement, signification du travail, engagement au travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, confiance, justice et stress) pouvaient expliquer presque 78% des résultats obtenus pour le surmenage. Seulement 1 variable démontrait une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que le surmenage sera plus grand si les conflits familiaux dus au travail sont plus importants.

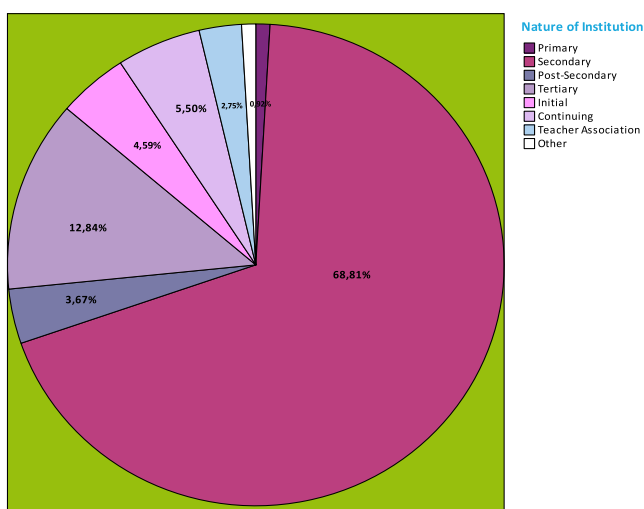
Table 21 – 'Modèles' prédictifs significatifs pour les dimensions pertinentes en Lettonie

Dimensions	Efficacité du "modèle"	Emotional Demands	Rewards	Role Clarity	Work Family Conflict	Justice Respect	Burnout
Conflits familiaux dus au travail ↑	82%			↑			↑
Auto-évaluation de la santé ↑	58%	↑	↑			↑	
Surmenage ↑	78%				↑		

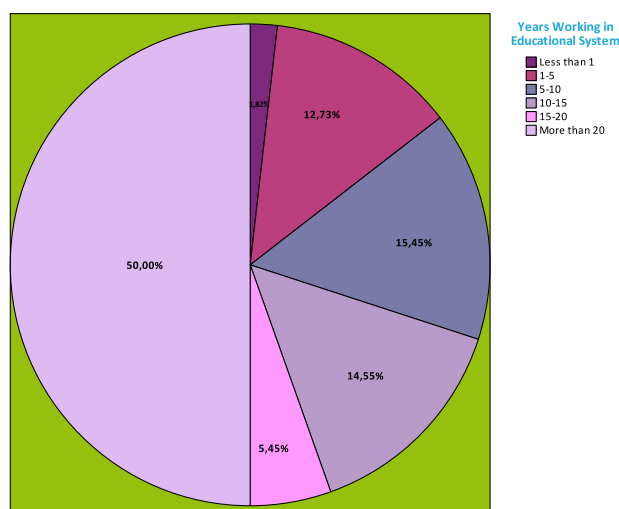
#### 4.2.6. Belgique

Les variables « **sociodémographiques** » ont révélé que plus de la moitié des éducateurs ayant remplis les questionnaires en Belgique travaillaient dans des écoles secondaires (68,8%) et avaient plus de 20 ans d'expérience.

Graphique 31 – Participants belges: type d'Institution



Graphique 32 – Participants belges: années de travail dans le syst.éduc.

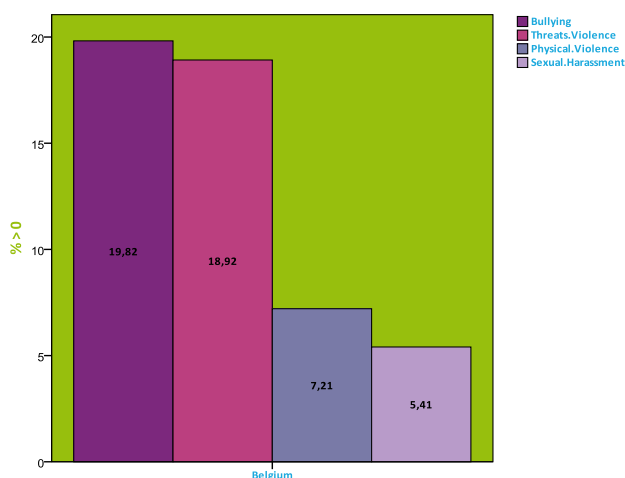


La majorité des dimensions du « **Comportement offensant** » confirmait pour les éducateurs belges l'existence de résultats plus élevés (comparés aux résultats observés dans l'étude originale de COOPSOQ II, en 2007):

- Intimidation : 19,8% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à l'intimidation sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l'étude originale le résultat observé était 8,3%).
- Menaces de Violence : 18,9% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à des menaces durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était 7,8%).
- Brutalité physique : 7,2% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à la brutalité physique durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était 3,9%).
- Harcèlement sexuel : 4,5% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière au harcèlement sexuel non désiré à leur place de travail durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était 2,9%)



Graphique 33 – Comportement Offensant – Belgique

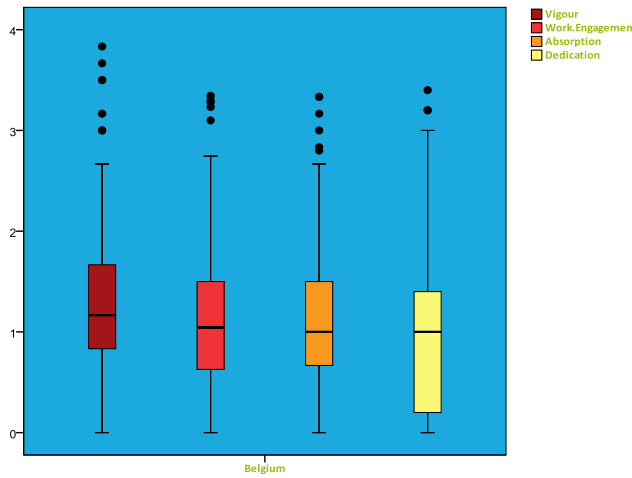


Dans une perspective globale, les variables « **Travail et bien-être** » ont révélé des résultats nettement inférieurs. L'engagement au travail présentait un résultat négatif moyen d'une valeur égale à 1,1 (dans une fourchette de 0 à 6, 0 représentant « jamais » et 6 représentant « toujours/quotidien »).

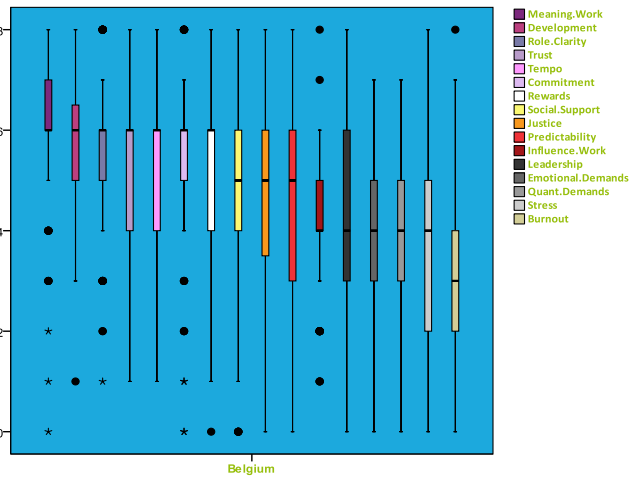
Prenant en considération la catégorie « **Facteurs psychosociaux au travail** », des résultats plus positifs ont suivi et ont souligné les résultats positifs obtenus par plusieurs dimensions, y compris la signification du travail, les possibilités de développement, la clarté des rôles, la confiance, la rapidité, l'engagement au travail et les récompenses (tous atteignant des résultats moyens autour de 6 dans une fourchette de 0 à 8, dans laquelle 0 représente "à une très faible mesure" et 8 correspond « à une très large mesure »). Avec un résultat moyen équivalant à 3, le surmenage était la variable avec le résultat le plus bas dans cette catégorie.

Prenant en considération la catégorie « **Autres variables** », les résultats obtenus confirmaient que la majorité des éducateurs belges étaient satisfaits dans leur emploi (le résultat moyen de cette dimension était 2, dans une échelle de Likert de 4 niveaux, de 0 à 3, dans laquelle 0 correspond à « très insatisfait » et 3 à « très satisfait » et ils estimaient que leur santé avait été très bonne durant les 4 dernières semaines (résultat moyen de cette dimension 2, dans une échelle de Likert de 5 niveaux, 0 à 4, dans laquelle 0 correspond à 'pauvre' et 4 à 'excellent'). Néanmoins, les éducateurs admettaient que le travail avait un effet négatif significatif sur leur vie privée et notaient cette variable avec une valeur moyenne de 3 (dans une fourchette de 0 à 6, dans laquelle 0 correspond à « non, le travail n'affecte pas la vie privée et de famille » et 6 « oui, certainement, le travail affecte la vie privée et de famille »).

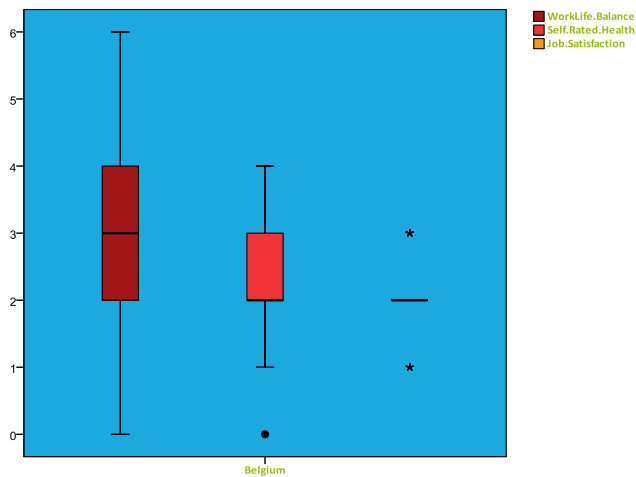
Graphique 34 – Travail et Bien-être - Belgique



Graphique 35 – Facteurs psychosociaux au travail – Belgique



Graphique 36 – Autres Variables - Belgique



Les faibles résultats observés dans les variables d'UWES pour les participants belges montraient une différence significative par rapport aux données d'origine et ceci même dans les résultats globaux obtenus dans l'analyse des besoins (y compris dans tous les pays partenaires). Avec le stress, l'engagement au travail dans toutes les dimensions comportait une différence de plus de 10 points par rapport aux études originales (voir tableau 22).

Tableau 22 – Différences pertinentes pour la Belgique comparé aux résultats des études originales

Dimensions	Original		Global		BE	
	M	SD	M	SD	M	SD
Engagement au travail	4,1	1,1	3,0	1,7	1,1	0,7
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	3,5	1,5

Des corrélations significatives ont été calculées pour ces deux variables. Les résultats sont résumés au tableau 23

Tableau 23 – Corrélations significatives entre les dimensions observées en Belgique

Dimensions	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence Work	Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice Respect	Self-Rated Health	Burnout	Stress	
Engagement au travail																					
Stress																					

En outre, des procédures statistiques de régression linéaire ont été réalisées pour l'engagement au travail et le stress, et l'importance de « modèles » prédictifs était évaluée, conduisant aux considérations ci-dessous :

- Engagement au travail** : Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (rapidité, possibilités de développements, signification du travail, engagement au travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, soutien social, satisfaction au travail, confiance, justice et stress) pouvaient expliquer plus de 59% des résultats obtenus pour l'engagement au travail. 4 de ces dimensions présentaient une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que l'engagement au travail sera plus grand si la rapidité, la signification du travail, l'engagement à la place de travail et la confiance sont moins élevés.
- Stress** : Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, exigences quantitatives, exigences émotionnelles, signification du travail, engagement au travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, confiance, justice, auto-évaluation de la santé et surmenage) pouvaient expliquer environ 68% des résultats obtenus pour le stress. Là aussi 4 variables

présentaient des valeurs prédictives significatives, on peut donc estimer que le stress sera plus important si les exigences quantitatives, les conflits familiaux dus au travail et le surmenage sont plus importants et que la prédictibilité l'est moins.

Tableau 24 – 'Modèles' prédictifs significatifs pour les dimensions pertinentes en Belgique

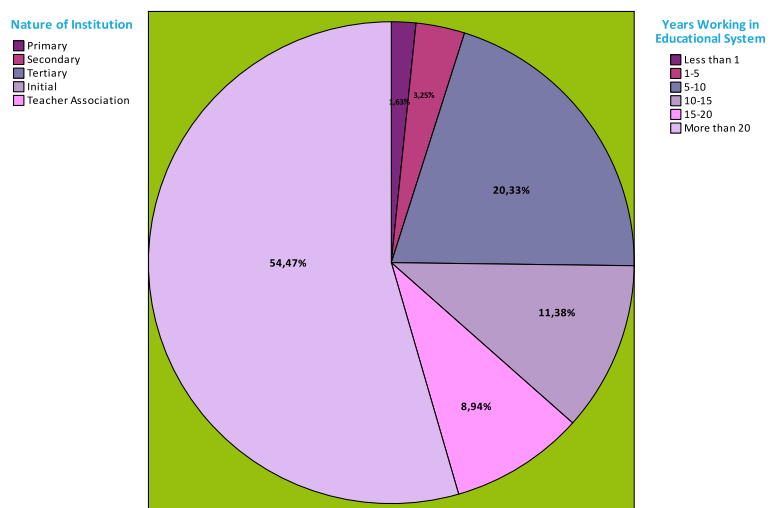
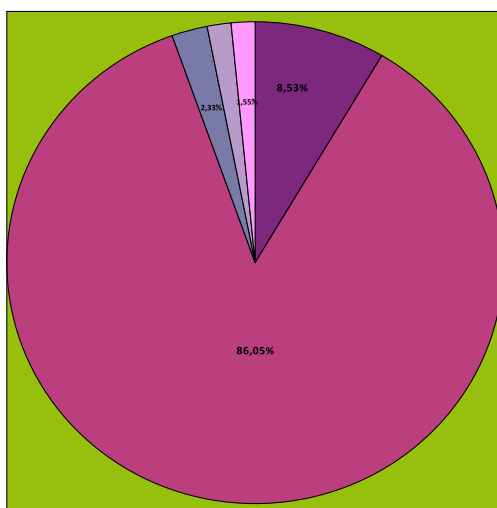
Dimensions	Efficacité du 'modèle'	Quantitative Demands	Tempo	Meaning Work	Commitment	Work Family Conflict	Trust	Burnout
Engagement au travail ↑	59%		↓	↓	↓		↓	
Stress ↑	68%	↑				↑		↑

#### 4.2.7. Pays-Bas

Les résultats obtenus pour les variables « **Sociodémographiques** » telles que le type de l'institution ou les années de service pour le système éducatifs, montraient que la majorité des répondants hollandais étaient des éducateurs de l'école secondaire (86,1%) et avaient plus de 20 ans d'expérience.

Graphique 37 – Participants hollandais: Type d'Institution

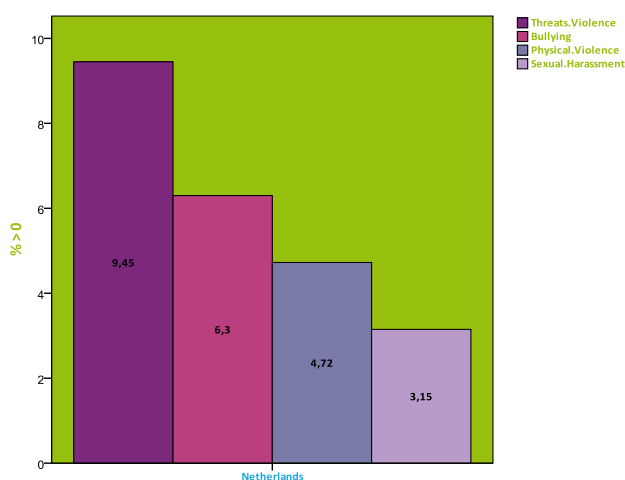
Graphique 38 – Participants hollandais: années de service au syst.éd.



L'ensemble des variables incluses dans la catégorie du « **Comportement offensant** » présentait des résultats similaires lorsque comparé aux scores des éducateurs hollandais dans l'étude originale COOPSOQ II (2007) :

- Menaces de Violence : 9,5% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à l'intimidation sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l'étude originale le résultat observé était 7,8%).
- Intimidation : 6,3% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à l'intimidation sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l'étude originale le résultat observé était 8,3%).
- Brutalité physique : 4,7% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à la brutalité physique durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était 3,9%).
- Harcèlement sexuel : 3,2% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière au harcèlement sexuel non désiré à leur place de travail durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était 2,9%)

Graphique 39 – Comportement offensant – Pays Bas



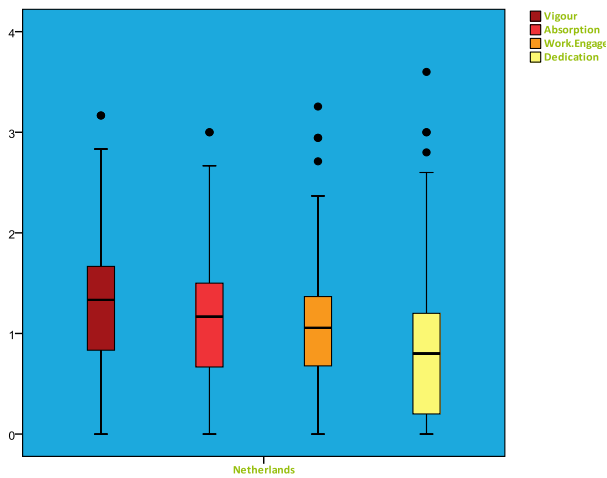
La catégorie « **Travail et bien-être** » obtenait généralement des résultats moins élevés révélés pour l'engagement au travail par la moyenne autour de 1,1 (dans une fourchette de 0 à 6 dans laquelle 0 correspond à « jamais » et 6 à « toujours/quotidien »).

« **Facteurs psychosociaux au travail** », cette deuxième catégorie présentait globalement des résultats positifs dans l'Analyse des besoins. Dans ce contexte il était possible de souligner les meilleures notes obtenues par l'ensemble des dimensions y compris signification du travail, clarté des rôles, rapidité, possibilités de développement et engagement à la place de travail (obtenant tous des résultats moyens autour de 6 (dans une fourchette de 0 à 8 dans laquelle 0 correspond à « dans une très petite mesure »

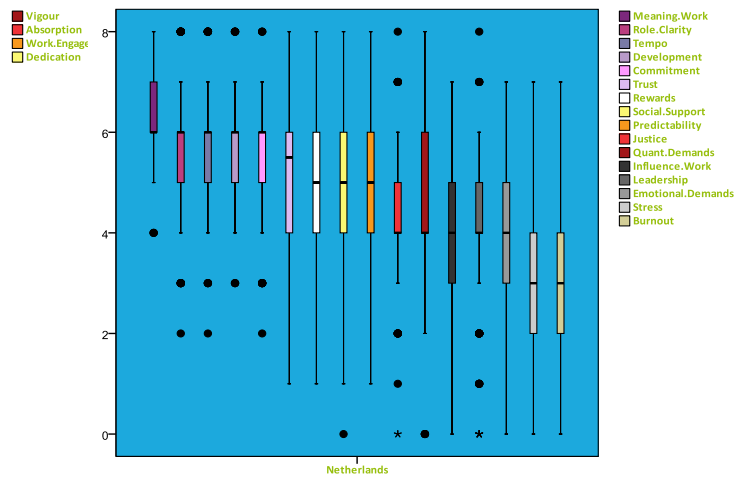
et 8 correspond à « dans une très large mesure ». A l’opposé se trouvait le cas des variables du stress et du surmenage qui avaient les moins bons résultats du groupe (atteignant une moyenne de 3). D’autre part, stress, surmenage et exigences émotionnelles étaient classées parmi les variables avec des résultats inférieurs, avec des moyennes similaires.

« **Autres variables** », la dernière catégorie définie par les partenaires montrait que la majorité des éducateurs hollandais étaient satisfaits avec leur emploi (le résultat moyen pour cette dimension était 2 dans l’échelle de Likert à 4 niveaux, de 0 à 3, dans laquelle 0 correspond à « très insatisfait » et 3 à « très satisfait » et ils estimaient que leur santé avait été très bonne durant les 4 dernières semaines (résultat moyen de cette dimension 3, dans une échelle de Likert de 5 niveaux, 0 à 4, dans laquelle 0 correspond à « pauvre » et 4 à « excellent »). Néanmoins, les éducateurs reconnaissaient que le travail avait un effet négatif sur leur vie privée avec une moyenne de 3 (dans une fourchette allant de 0 à 6, dans laquelle 0 correspond à « non, le travail n’affecte pas la vie privée et de famille » et 6 « oui, certainement, le travail affecte la vie privée et de famille »).

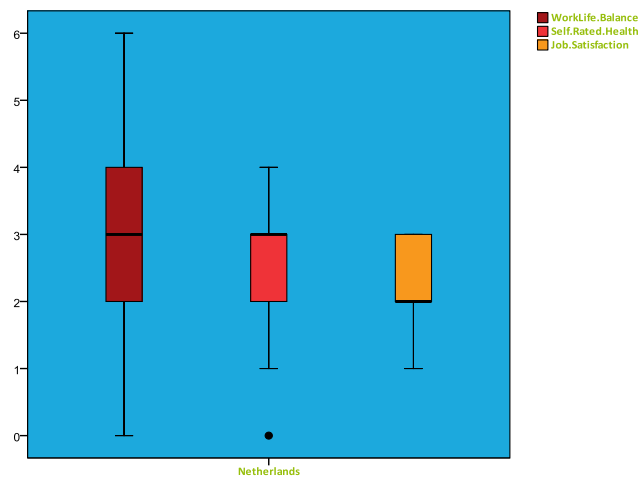
Graphique 40 – Travail et bien-être – Pays Bas



Graphique 41 – Facteurs psychosociaux au travail - Pays Bas



Graphique 42 – Autres Variables – Pays Bas



Dans les variables transversales analysées telles que l'Engagement au travail, les Conflits familiaux dus au travail, le surmenage et le stress, ce n'était que dans le cas du premier des différences pertinentes pouvaient être observées, lorsque les résultats de l'analyse des besoins étaient comparés à ceux de l'étude originale. Néanmoins, les exigences quantitatives et la rapidité faisaient aussi partie de ce groupe puisque à la comparaison, elles présentaient plus de 10 points de différence entre les deux sources (v. tableau 25).

Tableau 25 – Différences pertinentes pour les Pays-Bas lorsque comparées à l'étude originale

Dimensions	Original		Global		NL	
	M	SD	M	SD	M	SD
Engagement au travail	4,1	1,1	3,0	1,7	1,1	0,6
Exigences quantitative	3,3	1,8	3,8	1,5	4,3	1,5
Rapidité	4,7	1,6	5,4	1,7	5,8	1,3

La procédure de corrélation de Pearson était réalisée avec ces 3 variables les plus pertinentes et certaines relations significatives statistiques étaient observées entre l'engagement au travail, les exigences quantitatives, la rapidité et d'autres variables comprises dans le questionnaire, comme résumé au tableau 26.

Tableau 26 – Corrélations pertinentes entre les dimensions observées au Pays-Bas

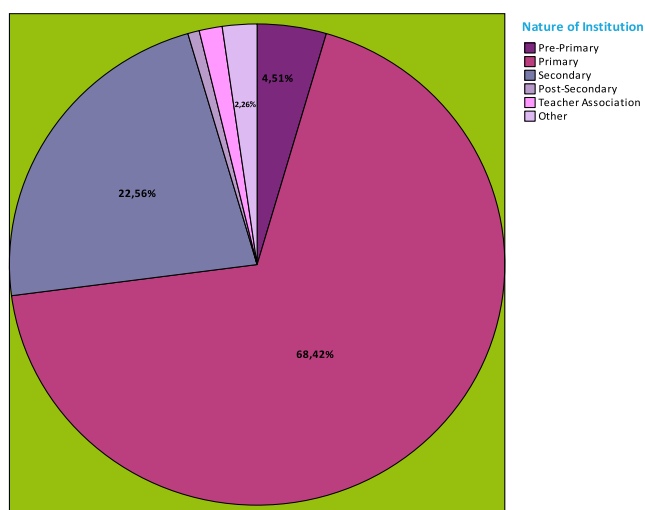
Dimensions	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence Work	Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice	Respect	Self-Rated Health	Burnout	Stress	
Engagement au travail																						
Exigences quantitatives																						
Rapidité																						

Présumant les résultats des corrélations significatives, une procédure de régression linéaire était réalisée pour les 3 dimensions les plus pertinentes. Aucun « modèle » prédictif significatif avec une valeur statistique n'était trouvé.

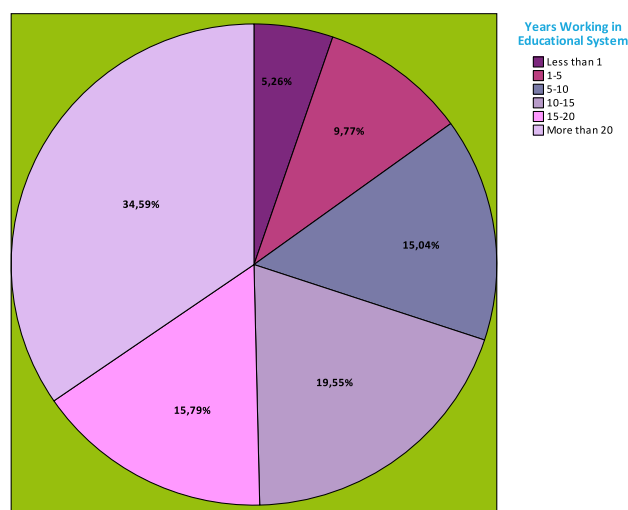
#### 4.2.8. Slovénie

Les données recueillies en Slovénie dans les questionnaires complétés par les éducateurs montraient qu'ils venaient principalement des écoles primaires (68,4%), des écoles secondaires (22,6%) avec plus de 20 ans d'expérience (34,6%) ou travaillant dans le Système éducatif depuis plus de 10 et moins de 15 ans. Ces variables sociodémographiques apparaissent dans les graphiques suivantes.

Graphique 43 – Participants slovènes: type d' Institution



Graphique 44 –Participants slovènes: année de service au syst.éduc.

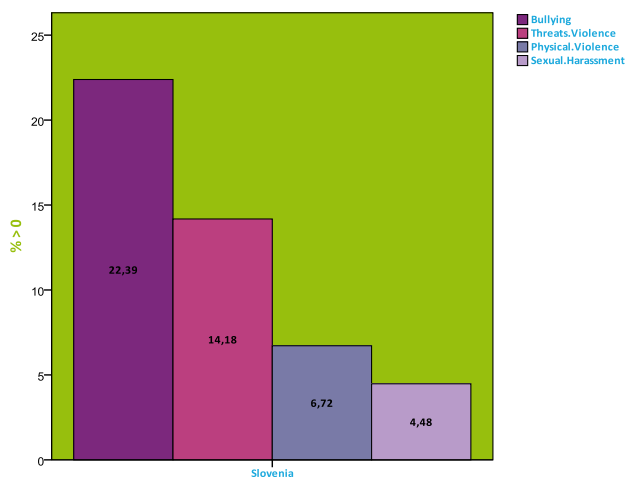


Toutes les variables intégrées dans la catégorie « **Comportement offensant** » présentaient pour la Slovénie des résultats plus élevés dans l'Analyse des besoins lorsque ces résultats étaient comparés à ceux de l'étude originale du Bref COOPSOQ II (2007) :

- Intimidation : 22,4% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à l'intimidation sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l'étude originale le résultat observé était 8,3%)
- Menace de Violence : 14,2 des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à des menaces de violence durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était 7,8%).
- Brutalité physique : 6,7% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière à la brutalité physique durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était 3,9%).
- Harcèlement sexuel : 4,5% des éducateurs indiquaient qu'ils avaient été exposés d'une certaine manière au harcèlement sexuel non désiré à leur place de travail durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l'étude originale était 2,9%).



Graphique 45 – Comportement offensant – Slovénie



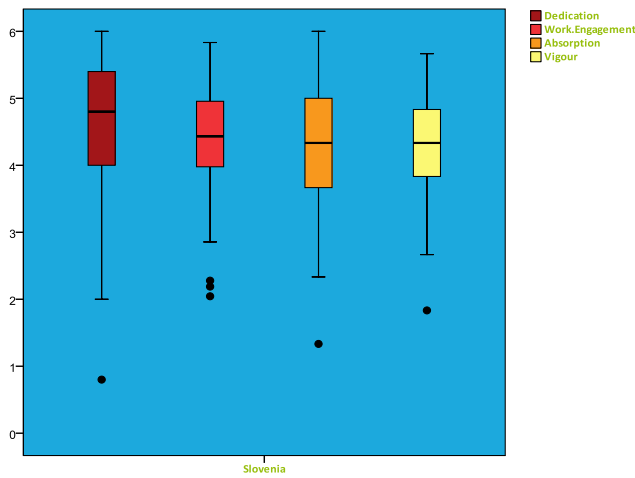
Les variables « **Travail et bien-être** » obtenaient des résultats globalement positifs et l'engagement au travail avait un score moyen égal à 4,4 (dans une fourchette de 0 à 6, où 0 représente «jamais» et 6 correspond à «toujours / quotidien»). Le dévouement était la dimension la plus élevée et la vigueur la plus basse (atteignant des résultats de 4,6 respectivement 4,3).

Observant les variables de « **Facteurs psychosociaux au travail** » il était aussi possible de distinguer le résultat positif obtenu par les dimensions Signification du travail et Clarté des rôles, les deux réalisant une moyenne de presque 7 (dans une fourchette de 0 à 8, où 0 correspond à « dans une très petite mesure » et 8 à « dans une très large mesure »). En obtenant une moyenne de 4, les exigences quantitatives, le surmenage, le stress et l'influence au travail réalisaient le moins bon score de ce groupe.

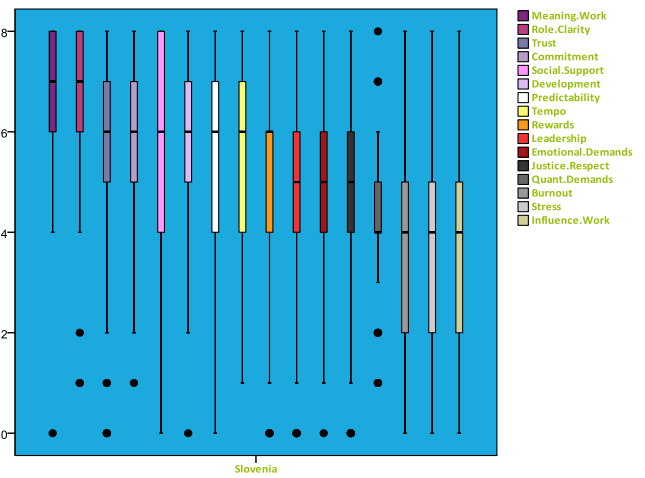
Enfin, en regardant les résultats des « **Autres variables** » on pouvait reconnaître que la majorité des éducateurs slovènes étaient satisfaits de leur emploi (le résultat de cette dimension avec un résultat moyen de 2, dans l'échelle de Likert de 4 niveaux, de 0 à 3, dans laquelle 0 représente « très insatisfait » et 3 « très satisfait ») et ils ont considéré que leur santé était bonne au cours des 4 dernières semaines (résultat de cette dimension avec un résultat moyen de 2, dans une échelle de Likert de cinq niveaux, de 0 à 4, dans laquelle 0 représente « pauvre » et 4 « excellent »).

En même temps les éducateurs slovènes considèrent que le travail a un effet négatif important sur leur vie privée. Cette hypothèse se traduit par une valeur moyenne de 4,3 (dans une fourchette de 0 à 6, où 0 représente «le travail n'affecte d'aucune manière la vie privée et familiale» et 6 «oui, certainement, le travail affecte la vie privée et familiale»).

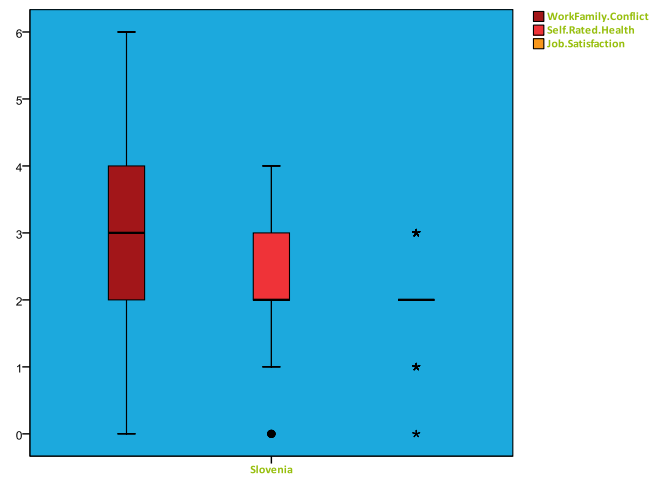
Graphique 46 – Travail et bien-être – Slovénie



Graphique 47 – Facteurs psycho-sociaux au travail – Slovénie



Graphique 48 – Autres Variables – Slovénie



Alors que les conflits familiaux dus au travail, le surmenage et le stress étaient choisis comme variables pertinentes (de la première série de quatre dimensions transversales comprenant l'engagement au travail), d'autres variables présentaient les différences nécessaires de plus ou moins 10 points par rapport aux études originales pour être également considérées comme pertinentes, particulièrement les exigences émotionnelles, la signification du travail et l'engagement au travail (voir tableau 27).

Tableau 27 – Différences pertinentes comparé aux résultats de l'étude originale pour la Slovénie

Dimensions	Original		Global		SI	
	M	SD	M	SD	M	SD
Exigences émotionnelles	3,3	2,1	4,2	1,6	4,8	1,4
Signification du travail	6	1,3	6,5	1,4	7	1,2
Engagement au travail	4,8	1,8	5,4	1,5	5,8	1,5
Conflits familiaux dus au travail	2,1	1,7	3,1	1,7	3,3	1,6
Surmenage	2,5	1,6	3,5	1,8	3,7	1,9
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	3,6	1,7

La procédure de corrélation de Pearson était menée pour ce groupe de 6 variables et des relations significatives étaient observées dans plusieurs dimensions contenues dans le questionnaire (voir tableau Tableau 28).

Tableau 28 – Corrélations significatives entre les dimensions observées en Slovénie

Dimensions	Work Engagement Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence	Development	Meaning of Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice Respect	Self Rated Health	Burnout	Stress
Exigences émotionnelles																			
Signification du travail																			
Engagement à place de travail																			
Conflits familiaux dus au travail																			
Surmenage																			
Stress																			

Enfin, une procédure linéaire régressive étaient réalisées afin d'établir des « modèles » prédictifs pour les dimensions sus-mentionnées, dont le résultat se trouve dans les observations suivantes<sup>10</sup> :

- Conflits familiaux dus au travail:** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, engagement à la place de travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, confiance, justice, auto-évaluation de la santé, surmenage et stress) pouvaient expliquer

<sup>10</sup> Aucun 'modèle' prédictif significatif était observé pour les dimensions des exigences émotionnelles, la signification du travail et l'engagement à la place de travail.

environ 65% des résultats obtenus pour les conflits familiaux dus au travail. 4 variables présentaient des valeurs prédictives significatives, on peut donc estimer que les conflits familiaux dus au travail seront plus importants si la rapidité, le surmenage et le stress sont plus élevés et la clarté des rôles est moins élevée.

- Surmenage:** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, rapidité, exigences émotionnelles, signification du travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, les conflits familiaux dus au travail, confiance, justice, auto-évaluation de la santé et stress ) pouvaient expliquer environ 74% des résultats obtenus pour le surmenage. 4 variables présentaient des valeurs prédictives significatives, on peut donc estimer que le surmenage sera plus important si les conflits familiaux dus au travail et le stress sont également plus élevés et si la justice et l'auto-évaluation de la santé sont moins élevées.
- Stress:** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, engagement à la place de travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, confiance, justice, auto-évaluation de la santé et surmenage ) pouvaient expliquer environ 72% des résultats obtenus pour le stress. A nouveau 4 variables présentaient des valeurs prédictives significatives, on peut donc estimer que le stress sera plus grand si les exigences émotionnelles, les conflits familiaux dus au travail et le surmenage sont également plus grands et si la clarté des rôles est moins élevée.

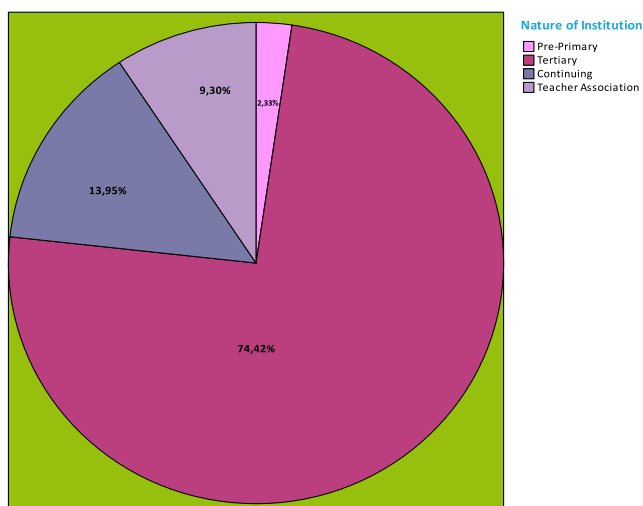
Tableau 29 – 'Modèles' prédictifs significatifs pour les dimensions pertinentes en Slovénie

Dimensions	Efficacité du 'modèle'	Tempo	Emotional Demands	Role Clarity	Work Family Conflict	Self Rated Health	Burnout	Stress
Conflits familiaux dus au travail ↑	65%	↑		↓			↑	↑
Surmenage ↑	74%				↑	↓		↑
Stress ↑	72%		↑	↓	↑		↑	

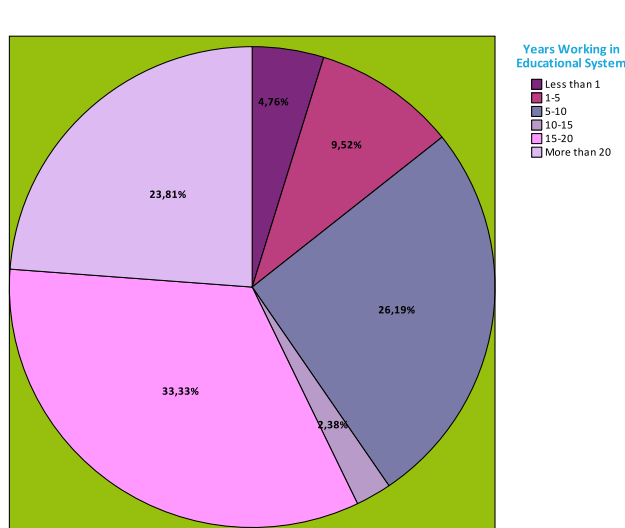
#### 4.2.9. Suisse

Prenant en considération les variables **“Sociodémographiques”** on pouvait voir que la majorité des éducateurs ayant complété les questionnaires en Suisse travaillaient dans les institutions tertiaires. Près de 26,2% avaient plus de 5 et moins de 10 ans d’expérience, et environ 33,3% travaillaient dans le Système éducatif depuis plus de 15 et moins de 20, et au moins 23,8% avaient plus de 20 ans d’expérience.

Graphique 49 – Participants suisses : Type d’Institution



Graphique 50 – Participants suisses: année de service dans le syst.éduc.

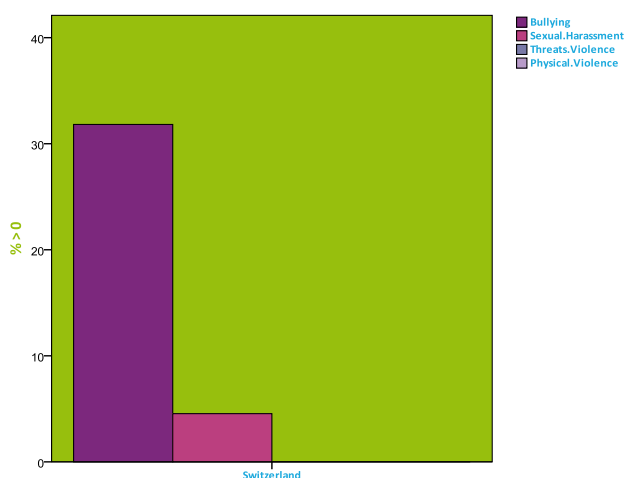


Seul 2 des 4 dimensions de la catégorie du **« Comportement offensant »** étaient notées par les participants : l’intimidation et le harcèlement sexuel. Lorsque les résultats des éducateurs suisses étaient comparés à ceux de l’étude originale COOPSOQ II (2007), on pouvait observer des résultats plus élevés pour le premier cas alors que les résultats étaient similaires pour le deuxième :

- Intimidation : Plus de 30,0% des éducateurs indiquaient qu’ils avaient été exposés d’une certaine manière à l’intimidation sur leur lieu de travail durant les derniers 12 mois (dans l’étude originale le résultat observé était 8,3%).
- Harcèlement sexuel : 5,0% des éducateurs indiquaient qu’ils avaient été exposés d’une certaine manière au harcèlement sexuel non désiré à leur place de travail durant les 12 derniers mois (le résultat observé dans l’étude originale était 2,9%).

Aucun cas de menaces de violence ou de brutalité physique n’était rapporté par les éducateurs suisses.

Graphique 51 – Comportement Offensant – Suisse

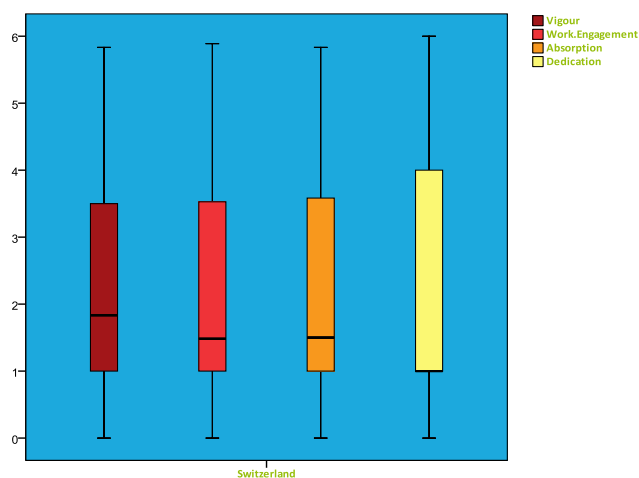


En supposant une perspective générale, les variables « **Travail et bien-être** » présentaient des résultats significativement plus faibles, entraînant une moyenne négative pour l'engagement au travail avec une valeur égale à 2,2 (dans une fourchette de 0 à 6, où 0 représente « jamais » et 6 correspond à « toujours/quotidien »).

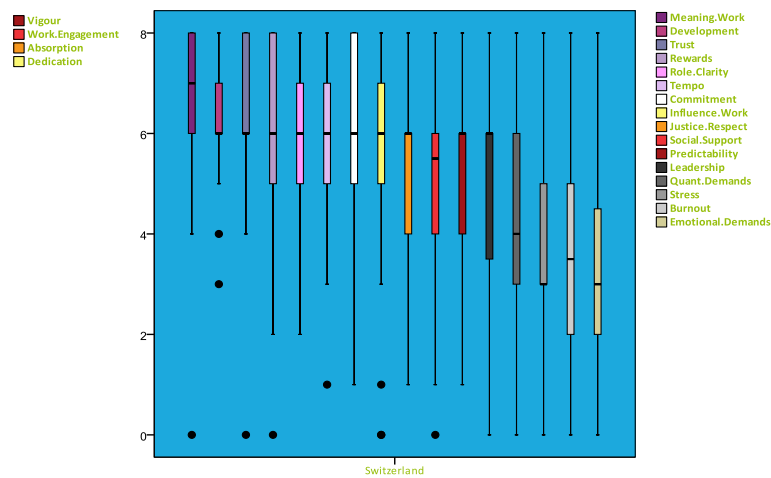
En ce qui concerne la catégorie « **Facteurs psychosociaux au travail** », des résultats plus positifs étaient signalés pour la série des variables et on pouvait souligner les résultats élevés obtenus pour la signification du travail avec la moyenne autour de 7 (dans une fourchette de 0 à 8 dans laquelle 0 correspond à « dans une très petite mesure » et 8 correspond à « dans une très large mesure ».) Stress, surmenage et exigences émotionnelles avaient des résultats moyens en dessous de 4 et obtenaient ainsi les résultats les moins élevés dans ce groupe.

Pour la catégorie « **Autres variables** », les résultats obtenus indiquaient que la majorité des éducateurs suisses étaient satisfaits avec leur emploi (le résultat moyen pour cette dimension était 2 dans l'échelle de Likert à 4 niveaux, de 0 à 3, dans laquelle 0 correspond à « très insatisfait » et 3 à « très satisfait ») et ils estimaient que leur santé avait été très bonne durant les 4 dernières semaines (résultat moyen de cette dimension 2, dans une échelle de Likert de 5 niveaux, 0 à 4, dans laquelle 0 correspond à « pauvre » et 4 à « excellent »). Enfin, ils estimaient que le travail avait peu d'effet négatif sur leur vie privée avec un résultat de moins de 3 (dans une fourchette allant de 0 à 6, dans laquelle 0 correspond à « non, le travail n'affecte pas la vie privée et de famille » et 6 « oui, certainement, le travail affecte la vie privée et de famille »).

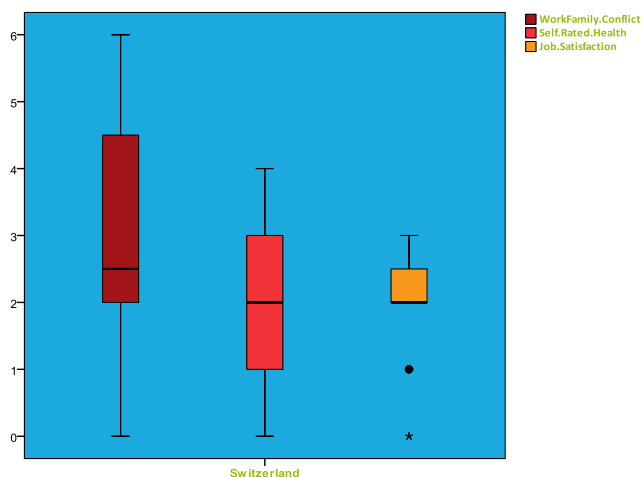
Graphique 52 – Travail et bien-être - Suisse



Graphique 53 – Facteurs psychosociaux au travail - Suisse



Graphique 54 – Travail et bien-être - Suisse



Des 4 variables transversales analysées (engagement au travail, conflits familiaux dus au travail, surmenage et stress) seuls les conflits familiaux dus au travail n'ont pas montré de différences pertinentes lorsque les résultats de l'analyse des besoins en Suisse étaient comparés avec les données de l'étude originale UWES et Bref COOPSOQ II. Dans le même temps, d'autres variables ont présenté la différence requise, y compris: rapidité, influence au travail et les possibilités pour le développement (voir tableau 30).

Tableau 30 – Différences pertinentes comparé à l'étude originale pour la Suisse

Dimensions	Original		Global		CH	
	M	SD	M	SD	M	SD
Engagement au travail	4,1	1,1	3,0	1,7	2,2	1,8
Rapidité	4,7	1,6	5,4	1,7	5,8	1,6
Influence au travail	4,1	1,8	4,2	1,6	5,3	1,9
Possibilités de développement	5,2	1,5	5,7	1,4	6,3	1,1
Surmenage	2,5	1,6	3,5	1,8	3,4	2
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	3,7	1,7

Des corrélations significatives ont été étudiées et les relations les plus importantes ont été identifiées avec l'aide de la méthode statistique de corrélation de Pearson (voir tableau 31) entre l'engagement au travail, la rapidité, l'influence au travail, les possibilités de développement, le surmenage et le stress ainsi que les autres variables incluses dans le questionnaire.

Tableau 31 – Corrélations pertinentes entre les dimensions observées en Suisse

Dimensions	Work Engagement	Quantitative Demands	Tempo	Emotional Demands	Influence Work	Development	Meaning Work	Commitment	Predictability	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Justice Respect	Self-Rated Health	Burnout	Stress	
Engagement au travail																					
Rapidité																					
Influence au travail																					
Possibilités de développement																					
Surmenage																					
Stress																					

A la fin, des procédures de régression linéaire ont été menées pour établir des "modèles" prédictifs pour les 6 dimensions considérées dont le résultat se trouve dans les observations ci-dessous <sup>11</sup>:

- Engagement au travail:** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (exigences quantitatives, rapidité, possibilités de développement, engagement au travail, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, confiance, justice, auto-évaluation de la santé,

<sup>11</sup> La dimension de la rapidité n'a pas présenté un « modèle » prédictif significatif



surmenage et stress) pouvaient expliquer environ 71% des résultats obtenus pour l'engagement au travail. 5 de ces dimensions présentaient une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que l'engagement au travail sera plus important si la direction, le soutien social, l'auto-évaluation de la santé, le surmenage et le stress sont moins importants.

- **Influence au travail :** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (engagement au travail, exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, possibilité de développement, signification du travail, engagement à la place de travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, justice, auto-évaluation de la santé, surmenage et stress) pouvaient expliquer environ 94% des résultats obtenus pour l'influence au travail. Là aussi 5 de ces dimensions présentaient une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que l'influence au travail sera plus élevée si les exigences émotionnelles, la clarté des rôles, les conflits familiaux dus au travail et la confiance sont également plus élevés.
- **Possibilités de développements :** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (Engagement au travail, exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, signification du travail, engagement à la place de travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, justice, auto-évaluation de la santé, surmenage et stress) pouvaient expliquer environ 96% des résultats obtenus pour les possibilités de développements. 4 de ces dimensions présentaient une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que les possibilités de développement seront plus importantes si la signification du travail, le soutien social, le surmenage et le stress sont également plus importants.
- **Surmenage :** Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (Engagement au travail, exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, possibilités de développement, signification du travail, engagement à la place de travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, justice, auto-évaluation de la santé, et le stress) pouvaient expliquer environ 98% des résultats obtenus pour le surmenage. 5 de ces dimensions présentaient une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que le surmenage sera plus grand si les exigences

quantitatives, les possibilités de développement, le soutien social, la satisfaction au travail et le stress sont également plus importants.

- **Stress** : Du point de vue statistique le « modèle » prédictif créé était très pertinent puisque les résultats obtenus pour les variables indépendantes (Engagement au travail, exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, influence au travail, possibilités de développement, signification du travail, engagement à la place de travail, prédictibilité, récompenses, clarté des rôles, direction, soutien social, satisfaction au travail, conflits familiaux dus au travail, confiance, justice, auto-évaluation de la santé, et le stress) pouvaient expliquer environ 96% des résultats obtenus pour le stress. 4 de ces dimensions présentaient une valeur prédictive significative, on peut donc estimer que le stress sera plus grand si les possibilités de développement, l'engagement à la place de travail, la clarté des rôles et le surmenage également plus importants.

Tableau 32 – 'Modèles' prédictifs significatifs pour les dimensions pertinentes en Suisse

Dimensions	Efficacité du 'modèle'	Quantitative Demands	Emotional Demands	Development	Meaning Work	Commitment	Rewards	Role Clarity	Leadership	Social Support	Job Satisfaction	Work Family Conflict	Trust	Self-Rated Health	Burnout	Stress
Engagement au travail ↑	71%								↓					↓	↓	↓
Influence au travail ↑	94%		↑					↑				↑	↑			
Possibilités de développement ↑	96%				↑					↑					↑	↑
Surmenage ↑	98%	↑		↑						↑	↑					↑
Stress ↑	96%			↑		↑	↑								↑	



## 5. Résultats importants: Entretiens avec les Cadres Dirigeants

## 5.1. Profil des besoins généraux

Un examen détaillé des données recueillies facilite une meilleure compréhension des résultats, y compris les données recueillies dans la grille d'entretien. Un profil général des besoins basé sur les résultats des 9 pays a été élaboré. Ce profil général était basé sur l'analyse de chaque pays (au total 9) pour les variables les plus significatives de l'étude, en considérant principalement 1) les scores et les précisions apportées par les différentes dimensions de l'UWES et du Short COPSOQ II, 2) les différences entre les études originales (NRCWE, 2007 et Schaufeli & Bakker, 2003) et les résultats globaux de l'analyse des besoins développés dans le projet Stressless et 3) la régression linéaire des «modèles» créés.

Le Tableau 33 souligne les dimensions considérées comme pertinentes pour les cadres dirigeants interrogés.

Tableau 33 – Dimensions soulignées par les cadres dirigeants durant les entretiens

Dimensions	Original		Global		PT		CZ		UK		GR		LV		BE		NL		SI		CH	
	M <sup>12</sup>	SD <sup>13</sup>	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Exigences quantitatives	3,3	1,8	3,8	1,5	3,7	1,1	2,2	1,4	2,5	1,4	4,1	1	3,4	1,3	3,9	1,5	4,3	1,5	4,2	1,1	4	2
Rapidité	4,7	1,6	5,4	1,7	5,7	1,6	5,3	1,5	5,2	1,5	5,3	1,3	4,7	2,1	5,4	1,6	5,8	1,3	5,3	2	5,8	1,6
Exigences émotionnelles	3,3	2,1	4,2	1,6	5,2	1,3	4,6	1,4	4,7	1,3	3,1	1,6	4,1	1,4	4	1,5	3,8	1,2	4,8	1,4	3,3	2,1
Influence au travail	4,1	1,8	4,2	1,6	4,6	1,5	4,4	1,6	4,4	1,5	4,5	1,6	3,5	1,5	4,3	1,3	4,2	1,3	3,6	1,6	5,3	1,9
Possibilités de développement	5,2	1,5	5,7	1,4	5,8	1,2	5,2	1,2	5,1	1,2	5,4	1,6	5,4	2,1	5,7	1,4	5,8	1,1	5,7	1,5	6,3	1,1
Signification du travail	6	1,3	6,5	1,4	6,7	1,3	7,2	0,8	6,9	1	6,4	1,3	5,3	2,1	6	1,5	6,4	1	7	1,2	6,7	1,5
Clarté des rôles	5,7	1,4	6	1,5	6	1,6	6,5	1,3	6,5	1,3	5,8	1,8	5,5	2,1	5,6	1,5	5,8	1,2	6,4	1,4	5,9	1,7
Conflits familiaux dus au travail	2,1	1,7	3,1	1,7	4,3	1,5	2,6	1,4	2,6	1,5	2,6	1,6	3,3	2	3	1,6	2,9	1,5	3,3	1,6	2,9	1,9
Confiance	5,4	1,5	5,6	1,6	5,8	1,5	5,8	1,3	5,8	1,3	5,1	1,7	5,1	2	5,5	1,5	5,3	1,3	5,9	1,8	6,3	1,6
Surmenage	2,5	1,6	3,5	1,8	5	1,6	3,5	1,3	3,5	1,3	3,3	1,6	4,4	1,8	3	1,6	2,7	1,6	3,7	1,9	3,4	2
Stress	2,3	1,5	3,5	1,6	4,6	1,4	3,4	1,2	3,4	1,3	3,5	1,2	3,5	1,9	3,5	1,5	3	1,5	3,6	1,7	3,7	1,7

**NOTE:**

- Des cellules orange sont utilisées pour indiquer une dimension soulignée par les cadres dirigeants lors des entretiens.

<sup>12</sup> signification.

<sup>13</sup> Déviation standard.

Les conclusions principales concernant le profil général sont résumées dans ce qui suit :

Outre le stress et le surmenage, la plupart des cadres dirigeants des pays partenaires (8 / 9) ont mentionné les exigences quantitatives comme l'une des dimensions les plus importantes à considérer lors de la lutte contre le stress lié au travail dans leurs établissements ;

- **Rapidité et exigences émotionnelles** : La rapidité et les exigences émotionnelles ont été également soulignées comme facteurs psychosociaux principaux liés au stress lié au travail (étant mentionnés dans 5 des 9 pays), suivie par la signification du travail, la clarté des rôles et les possibilités pour le développement (mentionné par 4 des 9 pays) ;
- **Conflits familiaux dus au travail**
- Les conflits familiaux dus au travail étaient seulement mis en évidence dans 3 pays alors que la **confiance** et **l'influence** au travail ont été, chacune, souligné comme aspect important dans un seul pays.

## 5.2. Les expériences dans les pays

Le profil général des besoins présentés dans la section ci-dessus a été complété par les profils nationaux observés dans les pays participants. Pour chacun des partenaires, les résultats recueillis par l'instrument utilisé ont été ventilés offrant trois sortes d'informations générales :

- **« Résultats liés au travail »** : Compte tenu d'une échelle de 10 niveaux dans laquelle 1 représente « pas de stress » et 10 « possibilité de stress plus élevé », chaque cadre dirigeant interrogé a fourni sa perception du niveau de stress liés au travail dans son établissement. Cette notation générale a été complétée par des précisions complémentaires données par les cadres dirigeants, en fournissant des exemples observés de stress et de surmenage. Enfin, le résultat a été comparé avec les résultats principaux observés dans les questionnaires remplis par les éducateurs (pour la variable stress).
- **« Analyse comparative »** : l'analyse des données a identifié des citations pertinentes concernant les différentes variables analysées et ces références ont été comparées avec les résultats observés et décrits par les éducateurs dans les questionnaires (notation des facteurs psychosociaux, des écarts de plus / moins de 10 points par rapport aux résultats de l'étude originale, des corrélations et de la régression linéaire). Ce processus de comparaison était

essentiel pour trouver les aspects les plus communs évalués par les cadres dirigeants et les éducateurs, clarifiant (avec les phrases collectées) leur pertinence pour le stress lié au travail.

- **« Autres questions pertinentes »:** Outre les variables mentionnées ci-dessus, le consortium a inclus dans la grille d'entretien la référence aux interventions existantes pour la gestion du stress au niveau théorique ou pratique et à l'attribution de ressources pour faire face aux stress lié au travail. Ces variables ont également été analysées par la procédure d'analyse du contenu et certaines citations ont été soulignées.

### 5.2.1. Portugal

3 des cadres interrogés représentaient un groupe vertical d'école<sup>14</sup>, l'un venait d'une école primaire et secondaire, et deux venaient d'institutions sans but lucratif faisant la promotion des cours de formation (surtout formation professionnelle et continue).

Lors de l'évaluation des notations obtenues dans leurs établissements par le stress lié au travail, les cadres dirigeants interrogés classaient les scores différemment en fonction de la nature de l'institution. Ainsi, en considérant une échelle de 10 niveaux dans laquelle 1 représente « aucun stress » et 10 « stress plus grand possible », les résultats sont les suivants :

- Rang 7 à 10 pour les cadres dirigeants des groupes verticaux des écoles ;
- Rang 7 pour les cadres dirigeants d'écoles primaires et secondaires ;
- Rang 6 à 8 pour les cadres d'institution de formation continue à but non lucratif.

Comme les niveaux de perception du stress lié au travail étaient globalement élevés, ceci était également identifié lors des entrevues. Ci-dessous une sélection de citations des cadres dirigeants concernant ce sujet:

- *L'augmentation du stress et l'anxiété ont ultérieurement aggravé la prédisposition à être de mauvaise humeur et c'est une conséquence qui affecte les professeurs autant que cela affecte les élèves.*

<sup>14</sup> Un groupe vertical d'école réunit des écoles différentes de différents niveaux éducatifs, y compris, par exemple, l'enseignement maternel (4 ans d'enseignement qui incluent les enfants de 6- à 10 ans), l'enseignement primaire (5 ans d'éducation incluant des adolescents de 11 à 15 ans aussi appelé école élémentaire de base, intégrant deux différents niveaux ou cycles: 1er cycle avec 2 ans, 2e cycle avec 3), l'enseignement secondaire (3 ans d'éducation incluant des adolescents de 16 à 18 ans et divisé dans des cours scientifiques/lettres, et des cours professionnels). Les groupes verticaux d'écoles peuvent également intégrer des Centres d'Opportunités Nouvelles dans lesquels des jeunes adultes ou des adultes ayant moins de 12 ans de scolarité peuvent atteindre la validation des connaissances et de compétences acquises de façon informelle à travers un processus de la reconnaissance, de validation et de certification (qui leur fournit une équivalence à la dernière année de l'enseignement primaire ou de la dernière année de l'enseignement secondaire, en fonction des cas). Enfin, les groupes verticaux des écoles peuvent aussi avoir des cours de formation pour adultes (qui permettent à ce groupe-cible de revenir à l'école et d'être impliqué dans les formations professionnelles).

- *Le stress provoqué par ces situations crée un malaise général parmi les enseignants qui se trouvent, chaque jour, dans une douleur psychologique.*
- *C'est un mélange de beaucoup de choses qui finit par avoir des influences très négatives. Le stress peut augmenter votre tension, baisser votre taux de fer dans le sang, vous donner des maux de tête, augmenter ou diminuer votre poids (en fonction de votre métabolisme), causer une fatigue ou une agitation extrême qui peut nuire à votre cœur. S'il s'agit d'un stress.*
- *Nous pensons que les symptômes somatiques sont également plus fréquents et sont liés à la fatigue et au manque de temps qu'ils expriment*
- *La conséquence immédiate est sur le travail, je le sens. Si je suis partie de cette tension je n'aurai pas la disponibilité de faire différemment. C'est la première conséquence : mon rôle en tant que professeur est en cause. Ensuite, il ya d'autres conséquences concernant principalement les rapports humains. C'est terrible, nous parlons avec les gens et sentons qu'ils sont totalement fatigués, irrités, de mauvaise humeur ... toute la communication entre deux personnes est un peu schizophrène. Le dialogue avec le personnel est quasi inexistant ... est éloigné et ils ne sont plus des partenaires des enseignants». J'imagine que sur un plan personnel, les enseignants sont très malheureux et quand ils arrivent chez eux ils ne parlent que de l'école, des étudiants, des tests ... Je ne pense pas que cela peut contribuer à leur bien-être (physique, mental, et dans toutes les autres dimensions qui sont présentes dans la définition de la santé de l'OMS).*
- *On n'utilise pas beaucoup le mot stress, les expressions sont plutôt : «Je deviens dingue !", "Je ne supporte plus !", "Un de ces jours je vais prendre un congé maladie ! «... Ce sont tous des expressions liées au stress. Ils pleurent sur les épaules les uns des autres et les troubles dépressifs sont très fréquents chez les enseignants. Les gens s'écroulaient épuisés et ils choisissaient de ne pas s'investir plus longtemps.*

En général, ces considérations étaient cohérentes avec les résultats observés dans les questionnaires remplis par les enseignants portugais, où on pouvait voir que la dimension du stress a été évaluée avec une valeur moyenne de 4,6 sur une échelle de 6.

Outre le stress, l'analyse de contenu des entretiens a également souligné d'autres variables importantes ayant obtenues des scores élevés dans les questionnaires de la part des éducateurs, y compris les exigences quantitatives, la rapidité, les exigences émotionnelles, la signification du travail, et les conflits familiaux dus au travail (voir tableau 34).

Tableau 34 – Dimensions mentionnées par les cadres et les éducateurs au Portugal

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences quantitatives	La régression linéaire montrait qu'au Portugal les niveaux élevés de surmenage sont en lien avec les niveaux élevés des exigences quantitatives. Cette variable était présentée comme un présage important de surmenage. Néanmoins, les éducateurs portugais considéraient que ceci n'était pas un important facteur psychosocial.
Rapidité	La rapidité présentait une différence pertinente au Portugal (par rapport aux résultats des études originales) puisque les questionnaires ont révélé que des niveaux plus élevés étaient perçus par les éducateurs portugais. En général, les participants ont estimé que la rapidité était un facteur psychosocial pertinent. Dans le même temps, la régression linéaire a montré la rapidité comme un présage important de conflits familiaux dus au travail.
Exigences émotionnelles	Les exigences émotionnelles présentaient une différence pertinente au Portugal (par rapport aux résultats des études originales), car les questionnaires ont révélé que des niveaux plus élevés ont été constatés par les éducateurs portugais.
Signification du travail	La signification du travail était un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des résultats élevés.
Conflits familiaux dus au travail	Les conflits familiaux dus au travail présentaient une différence pertinente au Portugal (par rapport aux résultats des études originales), car les questionnaires ont révélé que des niveaux plus élevés ont été constatés par les éducateurs portugais. Dans le même temps, la régression linéaire a montré que les conflits familiaux dus au travail au Portugal sont plus élevés lorsque la rapidité et l'engagement sont inférieurs. La même procédure a démontré que le surmenage est un présage important de conflits familiaux dus au travail.

### EXIGENCES QUANTITATIVES

Une surcharge de travail a constamment été rapportée comme une question clé par les personnes interrogées.

*Aujourd'hui, les enseignants enregistrent une diminution des tâches pédagogiques au profit d'une augmentation des tâches bureaucratiques. La différence se trouve dans les tâches bureaucratiques: plus de temps passé en réunion, des réunions plus longues, davantage de tâches administratives, plus de tâches en général. Ce sont les principales causes de l'épuisement et sont liées à la diminution de la valeur pédagogique dont souffre l'activité professionnelle.*

### RAPIDITÉ

La nécessité de garder l'emploi à un rythme élevé a également été signalé comme un problème commun dans les entretiens.

- *Pas assez de temps (...). C'est un fait que très souvent ils doivent utiliser leur pause de 20 minutes pour compléter d'autres tâches au lieu de se détendre avant de retourner en classe. Durant ces pauses, nous voyons beaucoup d'enseignants se presser pour accomplir des tâches bureaucratiques et administratives. Cette situation a contraint les enseignants s'ils veulent compléter ces tâches (ceux qui le peuvent) de rester une ou deux heures de plus à l'école, consacrant ainsi moins de temps à leur famille, (si non, ils sont obligés de reporter ces tâches et de vivre dans un stress constant).*
- *Un autre problème est lié au temps. Le temps que les enseignants accomplissent pour et à l'école a considérablement augmenté. Dans plusieurs situations, ce temps est volé à la famille et à la vie privée. Il est commun de prolonger les séances au-delà de l'heure attendue (18 ou 19 h). Les enseignants ont des réunions tout le temps et ils estiment que la perte est à la fois professionnelle et personnelle, car habituellement leurs efforts ne sont pas récompensés/reconnus (en termes de valorisation et en termes de résultats).*
- *Nous avons une nouvelle pathologie spécifique aux enseignants: un jour ne se composant que de 24 heures, ils n'ont plus le temps de noter.*

### EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

Les exigences émotionnelles étaient liées aux relations interpersonnelles avec les élèves et les parents et soulignées par les problèmes associés au milieu socio-économique des groupes défavorisés.

- *Aujourd'hui, les enseignants enregistrent une diminution des tâches pédagogiques au profit d'une augmentation des activités bureaucratiques. La différence se trouve dans les tâches bureaucratiques: plus de temps passé en réunion, des réunions plus longues, davantage de tâches administratives, plus de tâches en général. Ce sont les principales causes de l'épuisement et sont liées à la diminution de la valeur pédagogique dont souffre l'activité professionnelle.*
- *C'est très simple: nous avons une pression interne, une pression créée par le règlement de l'école, par les relations avec les parents et les élèves (qui amènent des problèmes nouveaux et différents aux enseignants) et il me semble que l'école est presque en train d'exploser avec ces enfants différents, sans règles (ou des règles différentes). Je ne comprends pas ce qui se passe ... le panorama des valeurs, du comportement et de l'intérêt aux activités scolaires est complètement changé. Tout cela explose dans les mains des enseignants, du personnel, des parents ... ça explose dans les mains des adultes et c'est hors de contrôle, produisant des niveaux élevés de stress et de troubles ... Nous n'avons besoin que d'entrer dans la salle de l'enseignant et de rester 5 minutes: ils parlent tous de la même chose - des problèmes qu'ils avaient 5 minutes avant d'entrer en classe et les problèmes qu'ils auront dans la classe suivante (c'est malsain, c'est un cercle vicieux qui se dégage d'un contexte défavorable).*
- *En outre, la majorité des élèves sont issus de milieux sociaux défavorisés qui n'ont ni les capacités, ni la concentration nécessaires pour atteindre avec succès les objectifs d'apprentissage. Notre combat c'est une tentative d'enseigner et d'éduquer en même temps.*



**SIGNIFICATION DU TRAVAIL**

Les éducateurs sont perçus comme une énergie motivée dans le système éducatif en dépit de leur découragement accru quant à la signification de leur travail.

- *Nous ne pouvons pas dire que les enseignants se sentent moins motivés à travailler. Mais nous remarquons qu'ils sont de plus en plus découragés par rapport à leur efficacité au travail. L'esprit existant autrefois dans notre école de prédisposition et de mission des gens a disparu.*

**CONFLITS FAMILIAUX DUS AU TRAVAIL**

Certains des participants ont signalé au sein du personnel un mauvais rapport entre travail et vie principalement due à la surcharge de travail.

- *Même si nous avons une diminution de l'horaire de travail, cela signifie que nous rentrons chez nous et devons compléter nos tâches pendant le temps que nous devrions passer au sein de la famille. Oui, nous avons vraiment un horaire réduit, mais en fait, nous rentrons chez nous trop tard (au lieu de venir autour de 18h, souvent nous ne rentrons qu'à 19/20h). Ce problème se reflète dans l'école et dans notre vie personnelle.*

Au sujet de l'identification des interventions pour la gestion du stress au niveau réglementaire ou pratique, les cadres dirigeants portugais se référaient à l'inexistence d'exemples reflétant les initiatives mises en œuvre dans leurs établissements : Quelques références ont été données dans ce contexte :

- *La seule chose que notre organisation a (et qui est approuvée par l'Administration) est une certaine flexibilité concernant l'horaire de travail pour concilier la vie personnelle et professionnelle. Concernant cette question nous avons une politique de bonnes pratiques clairement définies afin de permettre, par exemple, le travail à distance.*
- *Il n'y a pas de lignes de conduite officielles, de règlements ou d'initiatives.*
- *Au sujet de l'existence de pratiques spécifiques pour prévenir un tel stress .... je dois répondre par la négative. Non, je ne peux donner aucun exemple. Nous avons quelques sujets insignifiants qui font partie en quelque sorte de notre culture organisationnelle et qui ont une certaine valeur pour nous.*

Enfin, la plupart des personnes interrogées ont signalé le besoin d'investissements concernant le développement professionnel des éducateurs ainsi que l'importance de la formation continue pour ce groupe cible. Ils ont également signalé des difficultés à cause du manque de financement.

- *L'école ne dispose pas de fonds propres. Elle fonctionne avec un financement public de sorte que si l'école a proposé un programme et ne l'a pas obtenu, elle n'aura pas d'argent pour soutenir les initiatives.*

**5.2.2. République tchèque**

En République tchèque, 6 entretiens ont été menés avec des cadres dirigeants venant de l'école maternelle (1), primaire (3) et secondaire (1). En outre un cadre dirigeant d'une institution tertiaire était interrogé. Leur évaluation des niveaux de stress liés au travail a montré que les résultats moyens différents obtenus ont été associés à la nature de leur institution. Tenant compte d'une échelle de 10 niveaux, dans laquelle 1 représente « aucun stress » et 10, « possibilité de stress plus élevé », les résultats obtenus étaient:

- 5 pour le cadre dirigeant de l'école maternelle
- Rang 2 à 6 pour le cadre dirigeant de l'école primaire ;
- 6,5 pour le cadre dirigeant de l'école secondaire ;
- 5,5 pour le cadre dirigeant de l'institution tertiaire

En général, ces considérations étaient cohérentes avec les résultats observés dans les questionnaires remplis par les enseignants tchèques, où on pouvait voir que la dimension du stress a été évaluée avec une valeur moyenne de 4,6 sur une échelle de 6.

Bien que les résultats obtenus par cette variable fussent plus élevés que les résultats de l'étude originale, le taux observé pour le Stress était un des plus bas parmi tous les autres pays.

Certains effets de stress ont été mentionnés par les cadres dirigeants comme étant principalement liés à la démotivation, la nervosité, le manque de volonté, la perte de créativité, l'apathie, la fatigue et l'irritation des éducateurs.

Outre le stress, l'analyse de contenu des entretiens a également souligné d'autres variables importantes ayant obtenues des scores élevés dans les questionnaires de la part des éducateurs, y compris les exigences quantitatives, les exigences émotionnelles, la signification du travail, la clarté des rôles et les conflits familiaux dus au travail (v. tableau 35).

Tableau 35 – Dimensions mentionnées par les cadres et les éducateurs en République tchèque

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences quantitatives	Les exigences quantitatives montraient une différence dans la République tchèque (comparé aux résultats des études originales) puisque les questionnaires ont révélé que des niveaux inférieurs étaient perçus par les éducateurs tchèques. En règle général, les participants considéraient que les exigences quantitatives ne fut pas un facteur psychosocial pertinent. Néanmoins, la procédure de régression linéaire a montré que les exigences quantitatives seront plus élevés lorsque les conflits familiaux travaux sont également en augmentation, en appliquant l'importance prédictive de la dernière par rapport à la première
Exigences émotionnelles	Les exigences émotionnelles présentaient une différence en République tchèque (compare aux résultats des études originales) puisque les questionnaires ont révélé que des niveaux plus élevés ont été constaté par les éducateurs tchèques.
Signification du travail	Les demandes émotionnelles ont présenté une différence dans la République Tchèque (comparées aux résultats des études originales). Les questionnaires ont indiqué que des niveaux plus élevés ont été perçus par les éducateurs tchèques. Généralement les participants ont considéré que la signification du travail était un facteur psychosocial propre.
Clarté des rôles	La signification du travail était un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des résultats élevés.

Conflits familiaux dus au travail	La procédure de régression linéaire indiquait qu'il existe une relation significative entre les exigences qualitatives et les conflits familiaux dus au travail puisque cette dernière variable présente une valeur prédictive importante pour estimer la présence d'exigences quantitatives.
-----------------------------------	---

**EXIGENCES QUANTITATIVES**  
Les cadres mentionnaient la surcharge éprouvée par les éducateurs en général et soulignaient la surcharge des tâches administratives et un bas salaire.

**EXIGENCES ÉMOTIONNELLES**  
Le manque de discipline et l'arrogance des apprenants étaient des situations soulignées par les cadres pour justifier l'implication émotionnelle des éducateurs dans les relations problématiques avec les apprenants et leurs parents

**SIGNIFICACION DU TRAVAIL**  
L'autosatisfaction et l'épanouissement personnel étaient considérés être deux aspects importants pouvant expliquer pourquoi les enseignants estiment que leur travail est significatif.

**CLARTÉ DES RÔLES**  
Globalement, les cadres estimaient que les éducateurs ont des buts, des objectifs et des règles et les connaissent.

**CONFLITS FAMILIAUX DUS AU TRAVAIL**  
Certains cadres estimaient que les conflits familiaux dus au travail n'étaient pas encore résolus dans leurs institutions puisqu'ils ressentaient parfois un manque de temps pour leur famille ou même pour leurs loisirs. Ils constataient que l'enseignement est un travail prenant beaucoup de temps se trouvant à la base de certains conflits familiaux.

Au sujet de l'identification des interventions pour la gestion du stress au niveau règlementaire ou pratique, les cadres dirigeants tchèques rapportaient l'existence de quelques exemples reflétant des initiatives mises en œuvre dans leurs établissements, telles que : des séminaires de gestion du stress, des séances de massage, formation à des techniques de méditation et la promotion de l'auto-analyse. Cependant, les répondants ont également signalé le besoin de psychologues et d'experts assurant différentes activités pour réduire le stress au travail et promouvoir une pensée positive.

### 5.2.3. Royaume Uni

5 établissements éducatifs différents participaient aux entretiens aux Royaume Uni : 1 représentant de l'école supérieure, 2 d'un collège et 2 d'institutions tertiaires. Leurs évaluations des niveaux de stress dans les institutions correspondaient à un échantillon de 4 (écoles supérieures) 6/8 (collèges) et 6/7 (universités) tenant compte d'une échelle de 10 niveaux, dans laquelle 1 représente « aucun stress » et 10 « possibilité de stress plus élevé ». Les deux cadres de l'Université indiquaient que c'était variable d'un département à l'autre.

Selon l'évaluation des cadres, de nombreux résultats de stress liés au travail ont été signalés. Il s'agissait notamment de : absence pour maladie (et dans beaucoup de cas à long terme), troubles du sommeil,

manque de motivation, faible productivité, manque d'engagement, manque de coordination, mauvaises relations interpersonnelles, pauvre feedback de la part des étudiants.

- *Il y a eu des cas de congés maladie, la plupart tu temps de courte durée, toutefois il y a eu aussi des où le personnel n'a pas repris le travail après une longue absence. D'autres conséquences sont le manque d'engagement, une baisse de productivité ce qui conduit à une pression supplémentaire sur l'individu.*

En comparant les réponses des cadres avec les évaluations des éducateurs on peut constater que les résultats des entretiens étaient légèrement plus élevés que ceux des questionnaires, ce qui montre que la dimension de Stress était évaluée avec une valeur moyenne de 3,4 dans une échelle de 6.

Outre le stress, l'analyse du contenu des entretiens soulignait d'autres variables évaluées avec des notes significatives (élevé ou bas) par les éducateurs dans les questionnaires, y compris les exigences quantitatives, la rapidité, les exigences émotionnelles, la clarté des rôles et la confiance (v. tableau 36).

Table 36 – Dimensions referred by managers and educators in United Kingdom

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences quantitatives	Les exigences quantitatives présentaient une différence significative au Royaume-Uni (comparées aux résultats des études originales) puisque les questionnaires révélaient que les éducateurs remarquaient des niveaux inférieurs. En général, les participants ne voyaient pas les exigences quantitatives comme un facteur psychosocial pertinent.
Rapidité	La rapidité était un des facteurs psychosociaux mis en évidence dans les questionnaires et obtenait un score élevé.
Exigences émotionnelles	Les exigences émotionnelles présentaient une différence pertinente au Royaume-Uni (comparé aux résultats des études originales) car les questionnaires ont révélé que des niveaux plus élevés ont été constatés par les éducateurs.
Clarté des rôles	La clarté des rôles était un des facteurs psychosociaux mis en évidence dans les questionnaires et obtenait un score élevé.
Confiance	La confiance était un des facteurs psychosociaux mis en évidence dans les questionnaires et obtenait un score élevé.

#### EXIGENCES QUANTITAVES

La surcharge des tâches était constamment rapportée par les interrogés comme étant une question clé. C'était aussi pertinent dans certains établissements éducatifs pour le nombre de cours différents et l'effectif des cours élevé. La multiplicité des bâtiments fut aussi indiquée dans une des universités comme étant un problème pour le personnel qui devait enseigner dans plusieurs d'entre eux.

- *Des exigences élevées de tâches semble être la raison la plus importante pour le stress, en plus de l'absence de soutien par le supérieur hiérarchique, des interactions avec les étudiants et les relations avec les collègues.*

#### RAPIDITE

La pression du temps et des délais serrés ont également été signalés comme des facteurs de stress importants.

#### EXIGENCES EMOTIONNELLES

Des exigences émotionnelles étaient identifiées en relation avec l'encadrement des étudiants, surtout lorsqu'ils étaient issue de milieux variés ayant des besoins différents. Des exigences élevées en général étaient aussi signalées comme un facteur de stress.

#### CLARTE DES ROLES

Ceci était aussi indiqué comme étant un problème en relation avec le nombre élevé d'étudiants.

**CONFIANCE**

Ceci était aussi indiqué comme étant un problème en relation avec le nombre élevé d'étudiants. En général la confiance était considérée positivement bien que tous les cadres dirigeants de l'Université soulignaient à nouveau les cultures différentes dans les départements différents.

- La situation varie d'un département à l'autre et dépend de l'atmosphère à l'intérieur de chaque unité particulière.

Prenant en compte l'identification des interventions pour la gestion du stress au niveau règlementaire ou pratique, tous les participants se référaient à l'adhésion à la législation existante. Ils déclaraient avoir des règlements de santé et de sécurité qui répondent à la question de stress liée au travail ainsi qu'au harcèlement et à la violence. Ils ont également déclaré avoir des codes de conduite et des procédures en place pour traiter les cas de harcèlement et de réclamations.

- *Nous avons aussi des codes de conduite pour le personnel et pour les étudiants respectant toutes les lois sur la santé et la sécurité.*

Plusieurs cadres rapportaient la possibilité de modalités de travail flexibles pour le personnel, la mise à disposition de systèmes informatiques pour faciliter la communication, l'introduction de processus d'évaluation annuelle pour convenir des objectifs gérables avec le personnel, l'introduction de petits effectifs de groupe classe afin de réduire la surcharge ainsi que des possibilité de développement de carrière (parfois à travers la création d'un Centre Engagé de Développement Professionnel).

- *Les membres du personnel ont reçu plus de contrôle sur leur charge de travail, ils peuvent définir leurs objectifs pour l'année et les faire approuvés par leurs directions.*

Ils ont également indiqué organiser la formation pour la gestion du stress, l'affirmation de soi, la gestion du temps ainsi que des services de conseil et d'orientation :

- *Nous investissons beaucoup pour la formation du personnel ; nous avons un Centre de Développement Professionnel qui aide les membres du personnel souhaitant explorer leur potentiel en travaillant avec les autres à l'Université pour atteindre nos objectifs communs. Nous estimons que notre formation intra muros est suffisante mais nous offrons aussi des fonds et d'autres possibilités pour notre personnel pour assister à des cours externes si et quand le besoin se présente.*
- *L'Université fournit une gamme de services de conseil confidentiel à tous les membres du personnel pour leur permettre de fonctionner plus efficacement au travail et dans leur vie personnelle. Le soutien est offert au personnel ayant des problèmes dans leur vie personnelle ainsi qu'au lieu de travail. Il peut s'agir de stress, de dépression, de deuil, de changements de département ou de carrière.*

Enfin, compte tenu de l'allocation de ressources pour faire face au stress lié au travail, les cadres mentionnaient que la plupart des investissements concernaient le développement professionnel et les activités de formation. Cependant certains éprouvent des difficultés à cause du manque de financement.

- *Nous sommes dans un climat économique très difficile car il y a pénurie de financement, nous organisons une formation pour la gestion du stress et d'autres activités de ce genre aussi souvent que possible.*

#### 5.2.4. Grèce

5 entretiens étaient organisés en Grèce avec 5 cadres dirigeants venant d'institutions éducatives variées, comprenant 1 école primaire, 1 établissement éducatif technique, 2 organisations EFP et 1 institution tertiaire (Université grecque ouverte)

- 6 pour le cadre de l'école primaire;
- Rang 3 à 6 pour les cadres des organisations EFP;
- 7 pour le cadre de l'établissement éducatif technique;
- 8 pour le cadre de l'institut tertiaire.

Ces niveaux de perception de stress lié au travail étaient le résultat de plusieurs observations spécifiques dont les cadres soulignaient les suivantes : augmentation de la fréquence des erreurs au travail, mauvaise humeur et tensions entre collègues, problèmes dans les relations entre les enseignants et une désorganisation générale (qui génère plus d'heures pour accomplir les tâches qui normalement demandaient moins de temps).

En général (et en considérant l'exception de résultat inférieur à 3 présenté par un des gestionnaires de l'institution EFP), ces considérations étaient cohérentes avec les résultats observés dans les questionnaires remplis par les éducateurs grecs, où l'on pouvait voir que la dimension du stress était évaluée avec une moyenne de 3,5 dans une échelle de 6.

Outre le Stress, l'analyse du contenu des entretiens a fait ressortir d'autres variables obtenant des notes élevées de la part des éducateurs dans les questionnaires, y compris les exigences émotionnelles et la signification du travail (v. tableau 37).

Tableau 37 – Dimensions relevées par les cadres dirigeants et les éducateurs en Grèce

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences émotionnelles	Les exigences émotionnelles étaient un des facteurs psychosociaux soulignés dans les questionnaires obtenant des résultats inférieurs par les éducateurs grecs. Cependant, les dirigeants pensaient que c'était important de le mentionner.
Signification du travail	La signification du travail était un des facteurs psychosociaux soulignés dans les questionnaires obtenant des résultats élevés.

**EXIGENCES EMOTIONNELLES**

Absence d'organisation structurelle, de facilités appropriées et d'une infrastructure étaient les facteurs significatifs soulignés par les éducateurs pour justifier les problèmes quotidiens des enseignants. En général ils ont estimé que les éducateurs ne disposaient pas des conditions requises pour se sentir en sécurité et en paix. Ils mentionnaient également que les éducateurs effectuent un travail à haute responsabilité qui implique d'autres exigences émotionnelles. Tous signalaient que ne pas disposer des conditions pour éviter les situations de détresse émotionnelle était les facteurs psychosociaux pertinents augmentant le taux de stress du personnel éducatif.

**SIGNIFICATION DU TRAVAIL**

L'incertitude et le manque de communication entre les éducateurs étaient signalés par les cadres comme étant des causes importantes pour la réduction de l'importance du travail des éducateurs.

- *« Quand on ne peut pas décider sur un thème spécifique, il est difficile d'organiser des activités spécifiques pour le fonctionnement scolaire quotidien. »*

Presque tous les cadres estimaient qu'ils ne disposaient pas de plan ou de règlements concernant le stress. Néanmoins, ils fournissaient deux exemples d'intervention au niveau pratique: discussion avec les collègues (organisée en groupe avec un transfert de savoir-faire) et une coopération entre les formateurs et les parents. Les cadres soulignaient aussi l'importance d'un soutien solide par les supérieurs hiérarchiques.

En ce qui concerne l'allocation des ressources pour faire face au stress lié au travail et bien qu'admettant son importance, les cadres mentionnaient l'inexistence de financement dans les institutions grecques pour des activités avec de tels objectifs.

- *Il s'agit d'un service coûteux et il existe déjà un manque de financement pour d'autres installations importantes.*

### 5.2.5. Lettonie

6 cadres dirigeants participaient aux entretiens en Lettonie: 5 représentants des écoles secondaires et un représentant de l'institution EFP. Sur la question au sujet du stress lié au travail dans leurs institutions, ces cadres fournissaient les évaluations suivantes (prenant en considération l'échelle de 10 points où 1 correspond à 'aucun stress' et 10 correspondant à 'stress plus élevé possible').

- Rang 4 à 9 pour les cadres des écoles secondaires ;
- 3 pour le cadre de l'institution EFP.

Plusieurs résultats de stress lié au travail étaient signalés par les cadres lettons en vue de clarifier leur évaluation, notamment : baisse générale observée des taux de santé chez les éducateurs, le personnel et même les cadres dirigeants ; sentiment d'apathie et d'insatisfaction concernant le travail et le lieu de travail ; fatigue globale et une diminution de la qualité et de la créativité du travail. Les cadres ont également mentionné l'existence de situations de surmenage de certains éducateurs.

Ces considérations étaient globalement cohérentes avec les résultats observés dans les questionnaires remplis par les enseignants lettons où on peut voir que la dimension du stress était évaluée avec une valeur moyenne de 3,5 sur une échelle de 6.

Outre le stress et le surmenage, l'analyse de contenu des entretiens a fait ressortir d'autres variables qui étaient évaluées avec des notes élevées par les éducateurs dans les questionnaires, y compris les exigences quantitatives, les exigences émotionnelles, les possibilités de développement, la clarté des rôles et les conflits familiaux dus au travail (v. tableau 38).

Tableau 38 – Dimensions révélées par les cadres dirigeants et les éducateurs en Lettonie

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences quantitatives	Ayant obtenu un des résultats les plus bas, les exigences quantitatives n'étaient pas un facteur psychosocial significatif pour les éducateurs.
Exigences émotionnelles	Les exigences émotionnelles étaient montrées comme une force importante de présomption étant un des facteurs signalé par la procédure de régression linéaire appliqué pour le « modèle » pour l'auto-évaluation de la santé. Les résultats démontraient que si les exigences émotionnelles sont plus élevées, l'auto-évaluation de la santé le sera également.
Possibilités de développement	Les possibilités de développement était un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des scores élevés.
Clarté des rôles	La clarté des rôles était un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des scores élevés. En outre elle s'est révélé être un facteur important de présomption de conflits familiaux dus au travail puisque la procédure de régression linéaire a montré que lorsque la clarté des rôles est plus élevée, les conflits familiaux dus au travail sont aussi plus élevés.



Conflits familiaux dus au travail	Les conflits familiaux dus au travail indiquaient une différence significative en Lettonie (comparé aux résultats des études originales) puisque les questionnaires révélaient que les éducateurs lettons percevaient des niveaux plus élevés. En même temps la régression linéaire montrait que les conflits familiaux dus au travail sont plus importants en Lettonie lorsque la clarté des rôles et le surmenage sont plus élevés
-----------------------------------	--

### EXIGENCES QUANTITATIVES

Une surcharge de travail et les faibles salaires des éducateurs ont été signalés par presque toutes les personnes interrogées comme étant un élément clé pour les exigences quantitatives. En effet, malgré les salaires faibles des éducateurs, ils doivent travailler trop d'heures et participer à des projets différents. Les personnes interrogées mentionnaient les problèmes auxquelles sont confrontés les éducateurs pour gérer l'ensemble de leurs tâches. En général, ils ont décrit le lien entre les exigences quantitatives et certains conflits à l'école ainsi que l'augmentation des symptômes de stress et de surmenage.

### EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

Selon le point de vue des cadres dirigeants, les exigences émotionnelles sont essentiellement liées à des attentes élevées et à un sentiment élevé de responsabilité concernant l'assurance de la qualité éducative et de la responsabilité ; des implications psycho-émotionnelles émergent également des problèmes comportementaux et de l'indiscipline des apprenants. Les éducateurs montrent parfois des difficultés à gérer cela.

- *"Il existe un pourcentage assez important d'intimidation dans les écoles par des élèves plus âgés. La plupart des enseignants se plaignent que les élèves sont impolis et grossiers. Les élèves ont des problèmes chez eux (les parents ne leur portent pas assez d'attention, les enfants se sentent sous-estimés, alors ils apportent ces problèmes à l'école avec eux).*
- **Pour les cadres dirigeants le stress est également causé par l'incertitude concernant les finances de leurs institutions et des événements quotidiens :**
- *"Les conflits à l'école, les tuyaux et les câbles abîmés, l'insuffisance des finances pour maintenir l'ordre à l'école, les possibilités insuffisantes pour imprimer ou copier des documents de travail, du matériel méthodologique, des livres etc. »*

### POSSIBILITÉS DE DEVELOPPEMENT

Les cadres dirigeants considéraient que les éducateurs avaient des possibilités pour le développement, qu'ils participaient à des cours et des séminaires variés, souvent gratuitement (puisque certains cours sont payés par l'école ou le gouvernement local). Néanmoins les participants admettaient qu'un nombre croissant d'écoles se plaignaient et considéraient qu'un manque général d'argent existait pour financer des cours éducatifs.

### CLARTÉ DES RÔLES

La clarté des rôles n'était pas un problème dans l'opinion des cadres. Ils soulignaient que les éducateurs avaient des objectifs clairs de leur travail puisque ceux-ci découlent des exigences que le Ministère des Sciences et de l'Éducation a pour chaque école. Chaque éducateur a une description de son poste et une définition claire du travail attendu.

### CONFLITS FAMILIAUX DUS AU TRAVAIL

Certains des participants indiquaient que l'existence d'une surcharge de travail influait sur l'équilibre entre la famille et le travail. Pour les cadres interrogés, les enseignants reconnaissaient que la charge de travail prend trop d'énergie et de temps influençant ainsi leur vie personnelle et augmentant leur niveau de stress.

Au sujet de l'identification des interventions pour la gestion du stress au niveau réglementaire ou pratique, plusieurs exemples étaient donnés comprenant le développement d'activités collectives culturelles et sportives, la mise en œuvre de visites de théâtres plusieurs fois par an, la promotion de la formation pour la gestion du stress et l'existence d'installations pour la détente.

Enfin, concernant l'allocation de ressources pour faire face au stress lié au travail, les cadres ont exprimé qu'il n'y avait pas de fonds spéciaux pour réduire le surmenage ou le stress (car les écoles sont gérées avec un 'budget de survie'). Cependant ils ont considéré que dans le cas d'un problème grave, l'institution pourrait allouer des fonds et essayer de gérer une solution appropriée.

### 5.2.6. Belgique

L'analyse des besoins en Belgique concernait 9 cadres dirigeants de différentes institutions éducatives représentant différents niveaux du système éducatif, de l'école primaire aux établissements tertiaire et des institutions pour la formation des adultes, et qui étaient d'accord de participer aux entretiens.

En général on pouvait observer que la majorité des personnes interrogées voyaient le stress lié au travail dans leurs institutions au niveau 7, dans une échelle de 10 points, où 1 correspond à « aucun stress » à 10 « possibilité de stress élevé ». En raison de la nature différente des institutions une large gamme était envisagée dans l'évaluation des cadres, variant de 2 à 8).

Les résultats des questionnaires montraient que les éducateurs percevaient le stress lié au travail d'une manière similaire, mais avec des valeurs légèrement inférieures (reflétant une moyenne finale de 3,5 dans une échelle de 6).

Outre le stress, l'analyse du contenu des entretiens soulignait d'autres variables significatives obtenant des résultats élevés dans les questionnaires remplis par les éducateurs, notamment les exigences quantitatives, la rapidité, les possibilités de développement, et la clarté des rôles (v. tableau 39).

Tableau 39 – Dimensions révélées par les cadres dirigeants et les éducateurs en Belgique

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences quantitatives	Les exigences quantitatives étaient démontrées comme une force importante de présomption étant un des facteurs signalé par la procédure de régression linéaire appliqué pour le « modèle » stress. Les résultats ont montré que si les exigences quantitatives sont plus élevées, le stress le sera également.
Rapidité	La rapidité était un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des résultats élevés. En même temps la régression linéaire démontrait qu'en Belgique la rapidité a une valeur importante de présomption concernant l'Engagement au travail. Il montrait que si la rapidité est moins élevée, l'engagement au travail sera plus élevé.
Possibilités de développement	Les possibilités de développement étaient un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des résultats élevés.
Clarté des rôles	La clarté des rôles était un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des résultats élevés.

#### EXIGENCES QUANTITATIVES

Les cadres mentionnaient l'existence d'une surcharge de tâches administratives, et des modifications structurelles qui chaque année créaient un sentiment d'insécurité au travail. Cette situation est accompagnée par un environnement exigeant reflétant clairement les exigences quantitatives.

#### RAPIDITE

En général les cadres dirigeants interrogés considéraient que le travail de l'éducateur doit toujours être exécuté rapidement et avec une pression extrême venant de tout part (hiérarchie, étudiants, parents, etc.).

#### POSSIBILITES DE DEVELOPPEMENT

Certains cadres dirigeants invoquaient la possibilité de clarification des procédures et une meilleure description et distribution des tâches. D'autres évoquent l'atmosphère parmi les collègues et entre les enseignants et la hiérarchie :

- *«La communication devrait être ouverte, si bien que toute sorte de problèmes peuvent être discutés à un stade précoce et des solutions peuvent être recherchées.»*

#### CLARTÉ DES RÔLES

La clarté des rôles est considérée comme un élément important sous tous ses aspects. Aussi bien la quantité des tâches que la distribution des tâches devrait être transparente (tout en sachant que cela peut s'avérer difficile).

Au sujet de l'identification des interventions pour la gestion du stress au niveau réglementaire ou pratique, les cadres dirigeants belges donnaient quelques exemples notamment : la participation des enseignants aux discussions par rapport aux propositions nouvelles, la création d'une atmosphère collégiale par des activités scolaires intra- et extra-muros, l'existence de procédure ou de personnes pour diminuer la charge, une communication en général ouverte avec la direction et une clarté des procédures.

#### **5.2.7. Pays-Bas**

Au Pays-Bas 5 cadres dirigeants étaient d'accord d'être interviewés : 2 représentants de l'école primaire et 3 représentants des écoles secondaires. Pour ces participants le stress lié au travail dans leurs institutions était noté différemment avec une marge de 2 à 7 dans une échelle de 10 points (dans laquelle 1 correspond à « aucun stress » et 10 « stress le plus élevé possible ».)

En comparant ces résultats avec ceux des questionnaires remplis par les éducateurs, on pouvait voir des résultats similaires. Admettant que les résultats moyens des cadres se situaient aux environs de 4,5, on peut en déduire que l'évaluation des éducateurs était également plus basse correspondant à 3 dans une échelle de 6 points.

Outre le stress, l'analyse de contenu des entretiens fait ressortir d'autres variables obtenant des résultats élevés par les éducateurs dans les questionnaires comprenant les exigences quantitatives, la rapidité, les possibilités de développement et la clarté des rôles (v. tableau 40).

Tableau 40 – Dimensions révélées par les cadres dirigeants et les éducateurs au Pays-Bas

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences quantitatives	Les exigences quantitatives présentaient une différence pour les Pays-Bas (comparé aux résultats des études originales) puisque les questionnaires révélaient des niveaux plus élevés perçus par les éducateurs hollandais.
Rapidité	La rapidité présentait une différence significative aux Pays-Bas (comparé aux résultats des études originales) puisque les questionnaires révélaient des niveaux plus élevés perçus par les éducateurs hollandais. La rapidité était aussi un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des résultats élevés.
Possibilités de développement	La possibilité de développement était un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des résultats élevés.
Signification du travail	La signification du travail était un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtenait des résultats élevés.

**EXIGENCES QUANTITATIVES**

La surcharge de travail était indiquée comme facteur important dans le groupe des exigences quantitatives du travail. Les dirigeants avaient noté cela comme une pression du travail, la surcharge était une plainte régulière des éducateurs. Dans leur opinion les éducateurs parlent souvent de la grande charge de tâches nouvelles dans leurs responsabilités globales.

**RAPIDITÉ**

Considérant que les éducateurs ont habituellement un rythme élevé de travail, les cadres interrogés ont mentionné également que le temps et l'énergie supplémentaires nécessaires pour des activités et des tâches supplémentaires (réunions, cours, discussions et documents) étaient des problèmes qui ne doivent pas être ignorés.

**POSSIBILITÉS DE DÉVELOPPEMENT**

Un budget pour la formation professionnelle (au sens large) est souvent disponible au niveau scolaire, mais les cadres ont convenu qu'en général les enseignants ignoraient les détails à ce sujet.

**SIGNIFICATION DU TRAVAIL**

Lors des entretiens les cadres ont également souligné le fait que certains éducateurs avaient affaire à des sentiments d'incertitude, provoqués par la pression du temps (de la part des étudiants, des parents et de la hiérarchie), la mauvaise organisation, des informations ambiguës. Parfois, les éducateurs estiment aussi qu'ils n'obtiennent pas un appui suffisant de la part des cadres dirigeants.

Au sujet de l'identification des interventions pour la gestion du stress au niveau réglementaire ou pratique, les cadres dirigeants néerlandais donnaient quelques exemples notamment : des discussions entre les éducateurs, des chefs d'équipe et un responsable du personnel, la distribution équitable des tâches, une bonne planification dans les cas individuels, une orientation et de la clarté quant aux différents rôles des enseignants et des parents.

**5.2.8. Slovénie**

5 dirigeants d'institutions éducatives ont participé aux entretiens en Slovénie, représentant une école maternelle/primaire, 1 école primaire et 3 organisations dédiées au niveau secondaire du système éducatif. Leurs évaluations du stress lié au travail à l'intérieur des institutions qu'ils représentaient variaient entre 5 (maternel/primaire), 4/5 (primaire) et 3/5 (secondaire) dans l'échelle de 10 niveaux dans laquelle 1 correspond à « aucun stress » et 10 à « stress plus élevé possible ».

Ces résultats étaient globalement moins positifs comparés aux résultats observés dans les questionnaires remplis par les éducateurs slovènes où l'on voyait que la dimension du stress était évaluée avec une moyenne de 3,6 dans une échelle de 6.

Outre le stress et le surmenage, l'analyse du contenu des entretiens soulignait une autre variable obtenant une évaluation inférieure dans les questionnaires par les éducateurs : les exigences quantitatives (v. tableau 41).

*Tableau 41 – Dimensions révélées par les cadres dirigeants et les éducateurs en Slovénie*

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences quantitatives	Obtenant un des résultats les plus bas, les exigences quantitatives n'étaient pas considérées par les éducateurs comme un facteur psychosocial significatif. Cependant, les cadres dirigeants considéraient que c'était un aspect important à prendre en considération.

**EXIGENCES QUANTITATIVES**

Les cadres dirigeants ont mentionné l'existence d'une surcharge générale, de fatigue, de démotivation et d'insatisfaction.

Aucun exemple d'intervention pour la gestion du stress au niveau réglementaire ou pratique n'était indiqué par les cadres dirigeants slovènes.

### 5.2.9. Suisse

2 cadres dirigeants de différentes institutions tertiaires étaient interrogés en Suisse. Ils indiquaient que le stress lié au travail variait à l'intérieur de leurs départements, les personnes interrogées n'ont pas évalué les résultats perçus dans une échelle de 10 niveaux dans laquelle 1 correspond à « aucun stress » et 10 à « stress plus élevé possible ». Toutefois, ils ont mentionné certains résultats importants tels que : problèmes de sommeil, manque d'activité sociale et de motivation, faible productivité et absence pour cause de maladie.

Outre le stress, l'analyse du contenu des entretiens a fait ressortir d'autres variables obtenant dans les questionnaires des résultats élevés de la part des éducateurs notamment les exigences quantitatives, la rapidité et les possibilités de développement (v. tableau 42).

Tableau 42 – Dimensions révélées par les cadres dirigeants et éducateurs en Suisse

Dimensions	Relation avec les résultats des questionnaires
Exigences quantitatives	La procédure de régression linéaire menée pour la création d'un « modèle » explicatif au sujet du surmenage indiquait que les exigences quantitatives sont un facteur important de présomption ce qui signifie que lorsque les exigences quantitatives obtiennent des résultats élevés, on peut s'attendre à ce que le surmenage obtienne également une évaluation élevée.
Rapidité	La rapidité présentait une différence significative en Suisse (comparée aux résultats des études originales) puisque les questionnaires révélaient que des niveaux plus élevés étaient perçus par les éducateurs suisses. La rapidité était également un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires obtenant des résultats élevés.
Influence au travail	L'influence au travail présentait une différence significative en Suisse (comparé aux résultats des études originales) puisque les questionnaires révélaient que des niveaux plus élevés étaient perçus par les éducateurs suisses. En même temps, la procédure de régression linéaire créée pour cette variable montrait que les exigences émotionnelles, la clarté des rôles, les conflits familiaux dus au travail et la confiance étaient des variables importantes de présomption du « modèle » créé pour l'influence au travail. Donc, si ces variables obtiennent des résultats élevés on peut s'attendre à ce que l'influence au travail obtienne des résultats élevés.
Possibilités de développement	Les possibilités de développement étaient un des facteurs psychosociaux souligné dans les questionnaires et obtiennent des résultats élevés. En même temps, cela présentait une différence significative en Suisse (comparé aux résultats des études originales) puisque les questionnaires révélaient que des niveaux plus élevés étaient perçus par les éducateurs suisses. Enfin, la procédure de régression linéaire créée pour cette variable montrait que la signification du travail, le soutien social, le surmenage et le stress étaient une variable importante de présomption du « modèle » créé pour les possibilités de développement. Donc, si ces variables obtiennent des notes élevées on peut s'attendre à ce que les possibilités de développement obtiennent également des résultats plus élevés. Cette variable montrait aussi une valeur de présomption pour le « modèle » du stress et du surmenage.

#### EXIGENCES QUANTITATIVES

La surcharge de travail était indiquée par les cadres dirigeants suisses comme un élément essentiel en relation étroite avec les problèmes liés au stress. Le manque de soutien était également rapporté comme étant un problème important puisque certains éducateurs doivent enseigner dans trois endroits différents pour la même école. Les cadres soulignaient aussi l'augmentation de la pression négative associée à la recherche appliquée et à l'exigence de publications.

#### RAPIDITÉ

Des échéances courtes et une surcharge déséquilibrée avec une date clé à la fin de chaque semestre étaient rapportées comme des éléments stressants.

#### INFLUENCE AU TRAVAIL

Les deux dirigeants disaient avoir une culture ouverte et collaborative basée sur la communication.

***POSSIBILITES DE DEVELOPPEMENT***

Les participants mentionnaient que la formation continue professionnelle est encouragée et gratuite dans les deux institutions, pourtant les éducateurs étaient souvent empêchés de profiter de cette possibilité par manqué de temps

Au sujet de l'identification des interventions pour la gestion du stress au niveau règlementaire ou pratique, plusieurs exemples étaient fournis, notamment les disponibilités de modalités de travail flexible, une aide psychologique et d'autres formations pour la gestion du stress. De plus, les cadres dirigeants ont souligné que les deux institutions ont des règles de conduite et des procédures pour les éducateurs, le personnel ou les étudiants en cas de problèmes juridiques tels que des actes violents et illégaux.

Enfin, en ce qui concerne les subsides alloués pour faire face au stress lié au travail, les cadres ont exprimé que très étrangement le budget alloué pour le développement vocationnel ou professionnel n'était pas un problème mais que le manque de temps des éducateurs l'était. En d'autres termes, ils ont considéré que les éducateurs ne profitent pas de toutes les possibilités qui leur sont offertes pour faire face à leurs préoccupations professionnelles.



## 6. Conclusions



Le projet STRESSLESS – améliorer la résilience des éducateurs au stress - est une initiative cofondée par la Commission Européenne en tant que partenaire du Programme d'Éducation et de Formation Tout au Long de la Vie, dont le but principal est de développer un outil pour lutter contre les conséquences des pressions qui s'exercent toujours davantage sur les éducateurs et le système éducatif dans son ensemble. Afin de garantir la pertinence et l'utilité des activités de cet outil (Manuel pratique), le consortium a effectué une analyses des besoins en trois étapes :

- **La première étape était de reconnaître que le stress existe dans le domaine éducatif:** des publications pertinentes ont été examinées et des résultats significatifs ont été identifiés prouvant que le stress lié au travail est un des plus grands défis auquel l'Europe doit faire face aujourd'hui concernant la santé et la sécurité. Le stress est un facteur compris entre 50% et 60% de toutes les journées de travail perdues, et le stress est le 2<sup>ème</sup> problème le plus fréquemment rapporté des problèmes de santé liés au travail. En 2005 le stress a été ressenti par 22% des travailleurs de l'UE et le stress est particulièrement répandu dans l'enseignement (Communautés européennes 2009).
- **La deuxième étape consistait à éclairer ce que le mot stress recouvre réellement et sa définition:** Considérant des perspectives déjà existantes d'où peut venir le stress a) de la pression exercée sur les enseignants à l'école, b) des formes de réactions de la part des enseignants à ces pressions, c) à la fois des pressions et des réactions et leur relation avec les ressources d'adaptation – le consortium considérait un modèle interactionniste qui souligne non seulement l'importance d'identifier les exigences que les enseignants perçoivent et ressentent comme stressantes et le comportement qu'ils utilisent pour s'attaquer à ces exigences (Dunham, 2002), mais aussi la relation entre l'individu et l'environnement. Dans ce projet, le consortium suppose que le stress se produit au point où l'ampleur du stimulus de stress excède la capacité de l'individu à résister et à faire face ainsi que l'importance d'étudier trois domaines majeurs : les sources du stress des enseignants, des médiateurs en réponse au stress des enseignants et que les manifestations du stress des enseignants (Travers & Cooper, 1996) soient reconnues.
- **La troisième étape était de clarifier la notion de résilience :** considérant que la résilience est le processus de, la capacité pour ou le résultat d'une adaptation réussie en dépit de circonstances difficiles ou menaçantes, le consortium a accepté de considérer que la résilience est améliorée

quand un éducateur est capable d'évaluer des situations défavorables tout en reconnaissant les options pour faire face et pour arriver à des solutions appropriées (Dworkin, 2009).

Ces trois étapes étaient suivies par la mise en œuvre de l'analyse des besoins dans laquelle les résultats obtenus sont présentés et discutés.

L'analyse des besoins était menée dans tous les pays partenaires et comprenait trois groupes généraux identifiés sur la base des résultats des recherches précédentes :

- Les pays avec des niveaux de stress plus élevés que la moyenne européenne (p.ex. Grèce, Lettonie, Slovénie et Suisse) ;
- Les pays avec des niveaux de stress moins élevés que la moyenne européenne (p.ex. Belgique, République tchèque, Royaume-Uni et Pays-Bas) ;
- Les pays avec des niveaux de stress égal à la moyenne européenne (Portugal).

Les résultats du Rapport Européen de l'Observation du Risque fonctionnent comme référence pour cette division (Communautés européennes, 2009).

L'objectif de l'analyse des besoins a été d'évaluer les risques psychosociaux (les conditions de l'environnement du travail provoquant un stress, le surmenage, etc.) et l'engagement au travail (les facteurs qui contribuent à la résilience), en considérant les perspectives à la fois des éducateurs et des cadres dirigeants des institutions éducatives, en identifiant des similitudes et des différences entre les différents pays. Pour l'importance de l'analyse des besoins tous les différents niveaux du système éducatif et de formation étaient pris en considération (maternel, primaire, secondaire, postsecondaire et la formation continue et éducative).

Pour atteindre l'objectif prévu, le consortium acceptait une méthodologie appuyée par deux instruments :

- Un questionnaire incluant la version courte du Questionnaire Psychosocial de Copenhague (Short COPSOQ II), un outil pour les enquêtes sur l'environnement psychosocial au travail développé en 2007 par le Centre National de l'Environnement de Travail (NRCWE) ; l'échelle d'Engagement au Travail d'Utrecht (UWES), un outil développé par Schaufeli & Bakker en 2003, et deux autres variables sociodémographiques (type de l'institution et années d'expérience dans le système éducatif) ;

- Une grille d'entretien permettant de mener des entretiens en profondeur avec des intervenants choisis dans le secteur de l'éducation.

Les résultats étaient constitués d'un échantillon de 660 enseignants et 50 directeurs de l'éducation et d'une recherche bibliographique sur différentes bases de données. Le logiciel SPSS était utilisé pour analyser les données du questionnaire et pour les entretiens, les partenaires utilisaient une analyse de contenu.

Concernant le questionnaire, les résultats pour le profil général pourraient être résumés comme suit :

- « **Sociodémographique** » les variables ont révélé que la majorité des éducateurs étaient engagés dans des activités d'enseignement/formation depuis plus de 10 ans, surtout dans les institutions liées aux niveaux secondaires, post secondaire et EFP.
- « **Comportement offensant** » les variables présentaient des résultats significatifs pour la majorité des pays mais surtout pour le Royaume Uni et la Lettonie où un nombre préoccupant de harcèlement sexuel, de menaces de violence, de brutalité et d'intimidation était observé.
- « **Travail et bien-être** » ces variables étaient évaluées de façon positive pour la majorité des pays (bien que non significativement différentes de l'étude originale). Les exceptions étaient observées en Belgique, aux Pays-Bas et en Suisse). Encore une fois, la plupart des pays montraient que le dévouement était la variable la plus importante pour l'engagement au travail (désignant l'identification avec le travail car elle est vécue comme significative, inspirante et stimulante). Toutefois, pour les 3 pays cités les plus hauts scores étaient recueillis par la Vigueur (désignant énergie, enthousiasme et endurance au travail).
- « **Facteurs psychosociaux au travail** » ces variables soulignaient l'importance de la dimension Signification du Travail, présentée par les éducateurs de tous les pays comme un facteur psychosocial pertinent. La clarté des rôles et les possibilités de développement étaient également intégrées dans les dimensions obtenant les résultats les plus élevés. En revanche, en plus du stress et du surmenage, les exigences quantitatives étaient un aspect transversal présenté par les éducateurs comme étant un aspect important à atteindre lorsque l'on considère les facteurs psychosociaux liés au stress dû au travail.
- **Les « Autres variables »** incluses dans le questionnaire ont confirmé l'existence d'un taux de satisfaction général positif chez les éducateurs. La variable Auto-évaluation de la Santé obtenait des résultats élevés similaires, ce qui signifie que la majorité des participants estimait que leur santé était bonne ou très bonne dans les dernières semaines. Cependant, concernant l'influence du travail dans la sphère de la vie privée, les résultats montraient que la plupart des participants

ont mentionné l'existence d'un effet négatif significatif. Pourtant quatre exceptions ont été observées : au Portugal les éducateurs ont reconnu la présence d'un effet négatif important, au Royaume-Uni peu d'influence négative a été perçue et en Grèce ainsi qu'en Suisse les participants ont évalué l'influence négative comme négligeable.

Pour les variables globales les plus pertinentes (engagement au travail, conflits familiaux dus au travail, surmenage et stress) il a été constaté que :

- L'engagement au travail était plus important en République tchèque, au Royaume-Uni et en Slovénie et moins important en Belgique, aux Pays-Bas et en Suisse;
- Le conflit travail et vie était plus important au Portugal, en Lettonie et en Slovénie et moins important en République tchèque, en Grèce et au Royaume-Uni ;
- Le surmenage était plus important au Portugal, en Lettonie et en Slovénie et moins important en Grèce, en Belgique et aux Pays-Bas ;
- Le stress était plus important au Portugal, en Slovénie et en Suisse et moins important en République tchèque et au Royaume Uni,

Tableau 43 – Résultats transversaux des variables (compilation)

Dimensions	PT	CZ	UK	GR	LV	BE	NL	SI	CH
	↔ <sup>15</sup>	↓	↓	↑	↑	↓	↓	↑	↑
Engagement au travail									
Conflits familiaux dus au travail									
Surmenage									
Stress									

**NOTE:**

- Les cellules vertes sont utilisées pour identifier les 3 pays avec les niveaux les plus élevés.
- Les cellules bleues sont utilisées pour identifier les 3 pays avec les niveaux les plus bas.

Considérant les résultats observés pour les dimensions du stress et du surmenage on pouvait reconnaître que les données enregistrées étaient cohérentes avec la distribution originale des pays dans la plupart des cas. Ainsi, d'un côté la Lettonie, la Slovénie et la Suisse présentaient les résultats les plus élevés pour au moins 1 de ces 2 variables ; et de l'autre côté la République tchèque, le Royaume-Uni, la

<sup>15</sup> Les symboles représentent les trois groupes d'origine sur la base des résultats précédents de recherche: ↑ pays avec des niveaux de stress plus élevés que la moyenne européenne (Grèce, Lettonie, Slovénie et Suisse); ↓ pays avec des niveaux de stress plus bas que la moyenne européenne (p.ex. Belgique, République tchèque et Royaume-Uni, les Pays-Bas); ↔ et pays avec des niveaux de stress égaux à la moyenne européenne (Portugal).

Belgique et les Pays-Bas enregistraient les résultats les plus faibles confirmant ainsi la recherche précédente qui regroupait les pays participants.

Néanmoins, le Portugal et la Grèce obtenaient des résultats surprenants, puisque le premier était inclus dans le groupe des résultats les plus élevés pour le surmenage et le stress (quoique initialement considéré comme étant un pays avec des niveaux moyens de stress lié au travail) et que la seconde était comprise dans le groupe des résultats les plus bas pour le surmenage (quoique initialement considéré comme étant un pays avec des niveaux les plus élevés du stress lié au travail).

Les exceptions susmentionnées pourraient être en relation avec les résultats obtenus par le reste des variables transversales (engagement au travail et conflits familiaux dus au travail) ou même avec les autres dimensions étudiées comme démontré par les corrélations et les résultats des régressions linéaires.

- Plus de 65% des résultats obtenus pour le surmenage pourrait s'expliquer notamment par les résultats de l'engagement au travail, les exigences émotionnelles, les conflits travail/vie, l'auto-évaluation de la santé (la seule avec une corrélation négative) et le stress;
- Plus de 59% des résultats pour le stress proviennent de variables telles qu'exigences quantitatives, rapidité, exigences émotionnelles, conflits familiaux dus au travail et surmenage.

Les conflits familiaux dus au travail, une variable incluse dans les deux « modèles », était évaluée avec l'un des résultats les plus élevés pour le Portugal et avec un des résultats les plus bas pour la Grèce, contribuant ainsi aux niveaux observés de surmenage et de stress (pas aligné avec la catégorisation précédente).

En même temps :

- Plus de 52% des résultats observés pour les conflits familiaux dus au travail pouvaient être justifiés notamment par les résultats des exigences quantitatives, la rapidité, les exigences émotionnelles, les possibilités de développement, la satisfaction au travail, le surmenage et le stress.

Au Portugal, outre le surmenage et le stress, la rapidité et les exigences émotionnelles obtenaient aussi des résultats plus élevés (comparés aux résultats originaux et aux résultats d'autres pays). En Grèce aucune des variables incluses dans le « modèle » n'a atteint les plus hauts résultats (v. tableau 44)

Table 44 – Différences pertinentes générales comparées aux résultats des études originales (compilation)

Dimensions	PT	CZ	UK	GR	LV	BE	NL	SI	CH
Engagement au travail									
Exigences quantitatives									
Rapidité									
Exigences émotionnelles									
Influence au travail									
Possibilités de développement									
Signification du travail									
Dévouement à la place de travail									
Conflits familiaux dus au travail									
Auto-évaluation de la santé									
Surmenage									
Stress									

**NOTE:**

- Les cellules vertes sont utilisées pour identifier les 3 pays avec les niveaux les plus élevés.
- Les cellules bleues sont utilisées pour identifier les 3 pays avec les niveaux les plus bas.

En général, en plus des conflits familiaux dus au travail, du surmenage et du stress; l'engagement au travail, la rapidité et les exigences émotionnelles étaient aussi des variables mises en évidence par les éducateurs de plus de 2 pays. En outre, les exigences quantitatives, la signification du travail et le dévouement à la place de travail étaient soulignés par les personnes interrogées d'au moins 2 pays.

Des corrélations significatives pour ces variables étaient observées dans chaque pays mais la procédure de régression linéaire générait seulement des « modèles » pertinents (avec un pouvoir prédictif) pour les exigences quantitatives, les conflits familiaux dus au travail, le surmenage et le stress. Aucun « modèle » pertinent était trouvé pour l'engagement au travail, la rapidité et les exigences émotionnelles (v. tableau 45).

Tableau 45 – 'modèles' pertinents (compilation)

Dimensions	Profil global	PT	CZ	UK	GR	LV	BE	NL	SI	CH
Exigences quantitatives			52%				59%			
Conflits familiaux dus au travail	52%	52%				82%			65%	

Dimensions	Profil global	PT	CZ	UK	GR	LV	BE	NL	SI	CH
Surmenage	65%	72%	62%	51%		78%			74%	98%
Stress	59%	52%	72%	50%	50%		68%		72%	96%

**NOTE:**

- Des cellules oranges sont utilisées pour souligner les pays où un 'modèle' pertinent était trouvé par la procédure de régression linéaire.

Des similitudes furent trouvées dans les réponses des éducateurs et des cadres dirigeants des institutions d'enseignement. Les résultats des entretiens ont fourni des informations supplémentaires sur les contextes nationaux et les différences qualitatives pour chacune des dimensions étudiées. Par conséquent, outre le surmenage et le stress, la plupart des cadres dirigeants des pays partenaires mentionnaient les exigences quantitatives comme étant l'une des dimensions les plus importantes à considérer lorsqu'ils évaluent dans leurs établissements le stress lié au travail. En même temps, la rapidité et les exigences émotionnelles d'un côté et les conflits familiaux dus au travail de l'autre, étaient identifiés comme étant parmi les facteurs psychosociaux principaux associés au stress lié au travail. Enfin, des informations supplémentaires étaient fournies afin de souligner la pertinence d'autres variables telles que : la signification du travail, la clarté des rôles et les possibilités de développement (v. tableau 46).

Tableau 46 – Dimensions mises en évidence par les cadres dirigeants durant les entretiens (compilation)

Dimensions	PT	CZ	UK	GR	LV	BE	NL	SI	CH
Exigences quantitatives									
Rapidité									
Exigences émotionnelles									
Signification du travail									
Clarté des rôles									
Possibilités de développement									
Conflits familiaux dus au travail									

**NOTE:**

- Des cellules orange sont utilisées pour souligner les pays où les cadres soulignaient l'importance de la variable et fournissaient des clarifications supplémentaires.

Ces variables soulignées par les cadres dirigeants et les éducateurs ont toujours été identifiées dans d'autres enquêtes sur le stress lié au travail comme étant un risque psychosocial majeur. Par exemple,

les exigences quantitatives et la rapidité en termes de charge et temps de travail figuraient parmi les plus importants déclencheurs de stress dans les enquêtes ETUCE sur les enseignants (2007). Par ailleurs, l'étude a montré que l'organisation et les processus de travail (l'aménagement du temps de travail, le contenu et la répartition des tâches) ainsi que les conditions de travail et l'environnement étaient des facteurs de stress importants liés à la clarté des rôles et la signification du travail (en termes de multiplication des domaines de responsabilité et des rôles). Enfin, l'étude souligne l'importance des exigences émotionnelles en lien avec le comportement inacceptable des élèves, le mauvais climat social, la mauvaise atmosphère à l'école et le manque de soutien parental.

Enfin il est intéressant de comparer les résultats de cette étude et d'autres se concentrant sur les enseignants eux-mêmes comme répondants aux conclusions de l'Enquête Européenne des Entreprises EU-OSHA au sujet des Risques Nouveaux et Emergents (ESENER). Cette enquête portait sur les cadres dirigeants y compris du secteur de l'éducation. En accord avec les conclusions de l'étude actuelle, les cadres ont signalé que l'intimidation ou le harcèlement, la violence ou des menaces de violence ainsi que le stress lié au travail, sont des préoccupations majeures dans le secteur de l'éducation. Toutefois, ces problèmes existent dans moins de 40% des entreprises (EU-OSHA, 2010). De plus, la plupart des entreprises offrent une formation et des conseils confidentiels ou possèdent une procédure pour la résolution de conflits. Cependant, en termes de mesures préventives, il y a très peu de mise en œuvre de très bonnes pratiques pour faire face à ces questions.

L'étude a démontré que des variations importantes existent entre les pays pour les procédures en place pour la prévalence des établissements, mais en ce qui concerne les 3 risques psychosociaux (stress lié au travail, intimidation ou harcèlement et violence lié au travail) les plus hautes fréquences sont trouvées au Royaume-Uni (...). Il est intéressant de noter que tandis que les établissements de la République tchèque et du Portugal étaient parmi les plus fréquents à identifier les causes des risques psychosociaux (notamment ceux relatifs à la personne) quand il s'agit des procédures de prévention, ils se trouvent bien en dessous de la moyenne. ».

Ces résultats sont globalement cohérents avec l'analyse des besoins utilisée pour le projet STRESSLESS.





## 7. Références

- BILLEHOEJ, H. Report on the ETUCE survey on teachers work-related stress. ETUCE, 2007.
- DUNHAM, J. Stress in teaching. London, Routledge, 2002.
- DWORKIN, G. Teachers burnout and teachers resilience. In International handbook of research on teacher and teaching. SAHA, L and DWORKIN, G. New York: Springer Science+Business Media, LLC, 491-509.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. OSH in figures: stress at work – facts and figures. Luxembourg, European Communities, 2009.
- GOLD, Y. & ROTH, R. Teachers managing stress and preventing burnout: the professional health solution. New York, Routledge, 1993.
- NCWE. Psychosocial factors at work: Short version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Copenhagen: National Centre for the Working Environment Copenhagen, 2007.
- SCHAUFELI, W. & BAKKER, A. The Utrecht Work Engagement Scale. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, 2003.
- TRAVERS, C. & COOPER, C. Teachers under stress. New York, Routledge, 1996.



**ATTACHMENT**

8. Annexes

## 8.1. Questionnaire

Ce questionnaire a pour but d'enquêter au sujet du stress des éducateurs / cadres dirigeants / employés. Les informations récoltées seront intégrées dans un rapport d'analyse des besoins concernant le stress dans les établissements d'enseignement et de leurs collaborateurs.

Cette action s'inscrit dans le cadre du projet STRESSLESS qui vise à améliorer la résilience au stress des éducateurs. La participation est volontaire et les réponses sont confidentielles.

Merci pour votre implication dans le projet.

Nom (facultatif):

Type d' institution:

Choisissez ci-dessous:

- Education maternelle
- Education primaire
- Education secondaire
- Education secondaire non tertiaire
- Education tertiaire
- Formation professionnelle initiale et continue
- Formation professionnelle continue et formation d'adultes
- Association d'enseignants et/ou formateurs
- Partenaires sociaux
- Autre

Années de service dans le système éducatif

Choisissez ci-dessous:

- Moins qu'une année
- Entre 1 et 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 10 et 15 ans
- Entre 15 et 20 ans
- Plus de 20 ans

**A. Les questions suivantes concernent votre environnement psychosocial de travail. Veuillez choisir la réponse qui correspond le mieux à chacune des questions.**

		toujours	souvent	parfois	rarement	jamais/ à peine
1	Prenez vous du retard avec votre travail?					
2	Avez-vous assez de temps pour vos tâches de travail?					
3	Est-il important de travailler à un rythme élevé ?					
4	Devez-vous travailler à un rythme élevé tout au long de la journée?					
5	Est-ce que votre travail vous met dans des situations émotionnelles perturbantes ?					
6	Devez-vous écouter des problèmes personnels d'autres personnes dans le cadre de votre travail ?					
7	Avez-vous un grand degré d'influence concernant votre travail ?					
8	Pouvez-vous influencer la quantité de travail qui vous est assignée?					
		Dans une très large mesure	Dans une large mesure	Plus ou moins	Dans une faible mesure	Dans une très faible mesure
9	Pouvez-vous apprendre des nouvelles choses grâce à votre travail ?					
10	Est-ce que votre travail vous oblige à prendre l'initiative?					
11	Est-ce votre travail a un sens?					
12	Avez-vous le sentiment que votre travail est important?					
13	Avez-vous le sentiment que votre place de a une grande importance pour vous ?					
14	Recommanderiez-vous à un bon ami de postuler pour une place dans votre établissement?					
15	Etes-vous informés bien à l'avance à votre lieu de travail p.ex. sur les décisions importantes, les changements ou les projets futurs ?					
16	Recevez-vous toutes les informations dont vous avez besoin afin de bien faire votre travail ?					
17	Est-ce que votre travail est reconnu et apprécié par la direction ?					
18	Êtes-vous traités équitablement à votre place de travail ?					
19	Est-ce que votre travail a des objectifs clairs?					
20	Savez-vous exactement ce qu'on attend de vous au travail?					
21	Dans quelle mesure diriez-vous que votre supérieur immédiat accorde une haute priorité à la satisfaction au travail.					
22	Dans quelle mesure diriez-vous que votre supérieur immédiat est un bon planificateur de travail ?					
		Jamais	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais/ à peine
23	A quelle fréquence votre supérieur immédiat est disposé d'écouter vos problèmes au travail ?					
24	A quelle fréquence pouvez-vous obtenir de l'aide et du soutien de la part de votre supérieur immédiat ?					
		Très satisfait	Satisfait	Insatisfait	Très insatisfait	

25	Concernant votre travail en général: quel est votre degré de satisfaction pour votre travail comme un tout, prenant tout en considération ?				
----	---	--	--	--	--

**B. Les deux questions suivantes portent sur la façon dont votre vie professionnelle affecte votre vie privée et familiale.**

		Oui, certainement	Oui, à un certain degré	Oui, mais très peu	Non, pas du tout
26	Avez-vous le sentiment que votre travail prend tant de votre <u>énergie</u> que cela produit un effet négatif sur votre vie privée ?				
27	Avez-vous le sentiment que votre travail prend tant de votre <u>temps</u> que cela produit un effet négatif sur votre vie privée ?				

**C. Les quatre questions suivantes ne concernent pas votre travail personnel mais tout l'établissement où vous travaillez.**

		Dans une très large mesure	Dans une large mesure	plus ou moins	Dans une très faible mesure	Dans une très faible mesure
28	Pouvez-vous avoir confiance aux informations provenant de la direction ?					
29	Est-ce que la direction fait confiance aux employés de bien faire leur travail ?					
30	Les conflits sont-ils résolus de façon équitable ?					
31	Est-ce que le travail est répartie équitablement ? Is the work distributed fairly?					

**D. Les questions suivantes portent sur votre propre santé et votre bien-être durant les quatre dernières semaines.**

		Excellente	Très bonne	Bonne	Moyenne	Mauvaise
32	Vous direz que votre santé est généralement					
		Tout le temps	La majorité du temps	Une partie du temps	Une petite partie du temps	Pas du tout
33	Combien de fois aviez-vous le sentiment d'être fatigué?					
34	Combien de fois vous étiez émotionnellement épuisé ?					
35	Combien de fois vous étiez stressé?					
36	Combien de fois vous étiez irritable?					
		Yes, daily	Yes, weekly	Yes, monthly	Yes, a few times	No
37	Avez-vous été exposé à votre lieu de travail au harcèlement sexuel non désiré durant les 12 derniers mois ?					
38	Avez-vous été exposé à votre lieu de travail à des menaces de violence durant les 12 derniers mois ?					
39	Avez-vous été exposé à votre lieu de à la brutalité physique durant les 12 derniers mois ?					

40	Avez-vous été exposé à votre lieu de travail à l'intimidation durant les 12 derniers mois ?					
----	---	--	--	--	--	--

**E. Les 17 énoncés suivants cherchent à savoir comment vous vous sentez au travail. Veuillez lire chaque énoncé attentivement et décidez ensuite si parfois vous vous sentez ainsi au sujet de votre travail. Si vous n'avez jamais eu ce sentiment mettez une croix après l'énoncé. Si vous avez eu ce sentiment, indiquez combien de fois vous vous êtes senti ainsi.**

		jamais	Presque jamais/ quelque fois par année ou moins	rarement/ une fois par mois ou moins	de temps en temps/ quelque fois par mois	souvent/ une fois par semaine	Très souvent/ plusieurs fois par semaine	toujours/ quotidien
1	A mon travail je me sens plein d'énergie							
2	Je trouve mon travail plein de signification et buts							
3	Le temps s'envole quand je travaille							
4	A mon travail je me sens fort et vigoureux							
5	Je suis très enthousiaste au sujet de mon travail							
6	Lorsque je travaille j'oublie tout autour de moi							
7	Mon travail m'inspire							
8	Quand je me lève le matin je me réjouis d'aller au travail							
9	Je suis heureux quand je travaille intensément							
10	Je suis fier de mon travail							
11	Je suis absorbé par mon travail							
12	Je peux travailler très longtemps à la fois							
13	Je trouve que mon travail est un défi							
14	Je suis emporté par mon travail							
15	A mon travail je suis mentalement très résilient							
16	J'ai de la peine à me détacher de mon travail							
17	A mon travail je persévère toujours, même lorsque les choses ne vont pas bien							

- Psychosocial factors at work – Questionnaire developed by the National Centre for the Working Environment Copenhagen, Denmark (2007);
- The Utrecht Work Engagement Scale – Scale developed by Schaufeli & Bakker (2003).

## 8.2. Grille d'entretien

Cette grille d'entretien a pour but d'enquêter au sujet du stress des éducatrices / cadres dirigeants / employés. Les informations récoltées seront intégrées dans un rapport d'analyse des besoins concernant le stress dans les établissements d'enseignement et de leurs collaborateurs.

Cette action s'inscrit dans le cadre du projet Stressless, qui vise à améliorer la résilience des éducateurs au stress. Nous envisageons d'enregistrer l'entretien par dictaphone pour une meilleure évaluation.



Nom de l'Institution:

1. Pouvez-vous décrire brièvement votre institution?

2. A votre avis, dans une échelle de 10 points (1 représentant le niveau le plus bas et 10 le plus haut niveau de stress) dans quelle position est le niveau de stress des éducateurs, cadres dirigeants et employés dans votre organisation?

3. A votre avis, quelles sont les raisons principales pour le stress des éducateurs/cadres dirigeants/employés?

4. A votre avis, quelles sont les conséquences principales du stress des collaborateurs?

5. Parlez-vous ouvertement et de manière informative dans votre établissement du stress, de ses causes et conséquences?

6. Pensez-vous qu'il est nécessaire de soutenir la santé des collaborateurs à votre institution?

7. Pourriez-vous nous donner quelques exemples de pratiques mises en œuvre dans votre établissement pour prévenir le stress des collaborateurs?

**8. A votre avis comment pourrait être réduit le niveau de stress chez les? (Pourriez-vous nous donner quelques exemples des pratiques qui pourraient être mises en œuvre dans votre établissement?)**

**9. Existe-t-il dans votre institution des lignes de conduite, des règlements ou d'autres initiatives pour réduire le niveau de stress?**

**10. Y a-t-il des ressources financières allouées pour réduire le niveau de stress des collaborateurs, si oui, laquelle? Est-ce que les éducateurs/cadres dirigeants/employés ont la possibilité d'un soutien financier s'ils s'inscrivent dans un programme d'éducation sanitaire ?**