La violence d'élève à l'école : Quels effets sur le bien-être des enseignants ?

Rémy Cottez, remy.cottez@u-bourgogne.fr

Laboratoire IREDU, Ecole doctorale SEPT, Université de Bourgogne

1ère année, Thèse dirigée par Sandrine Garcia et Géraldine Farges

Contexte et cadre théorique : La recherche sur le bien-être à l'école interroge classiquement le lien entre climat scolaire et réussite : le bien-être de l'enseignant est étudié comme déterminant du bien-être de l'élève, lui-même gage de meilleures performances (PISA 2021). Ma thèse prend une approche différente étudiant le bien-être de l'enseignant au regard des comportements d'élèves. Des enquêtes mettent en lumière l'insatisfaction professionnelle des professeurs qui pointent des conditions de travail difficiles (Saillot, 2018) les exposant à des **risques « psychosociaux » (RPS)** (Valléry & Leduc, 2012). Le maintien d'un **climat de classe** favorable aux apprentissages est au cœur de leurs préoccupations (Gasparini, 2021). Le baromètre IBEST 2023 montre un bien-être « émoussé » : **stressés**, les enseignants français se sentent peu valorisés, expriment leur « crispation » vis-à-vis de la hiérarchie et une **« banalisation » de la violence**. L'enquête « climat scolaire » (Debarbieux & Moignard 2023) confirme leur désarroi face aux **comportements perturbateurs** d'élèves.

Besoins de formation exprimés, Debarbieux & Moignard

Dimensions objectives du travail → Intensité, autonomie, soutien → Bonnes pratiques → **Bien-être au travail (Bergugnat & Racle, 2008)** ← Stratégies de régulation ← Distanciation perception, expressivité ← Ressources subjectives

Cette tradition de recherche voit les comportements d'élèves comme une donnée sur les conditions d'enseignement. En effet, les RPS sont exacerbés par les **conduites imprévisibles** des élèves engageant les professeurs dans un travail intense et « à **exigences émotionnelles** élevées » (Rapport Gollac, 2011). Peu d'études cependant étudient ces comportements comme une variable qui dépend aussi des processus et des normes inhérentes à la sphère éducative. Ma thèse se propose d'étudier les configurations (Elias 1970) constituant l'environnement de travail des enseignants, pour éclairer leurs difficultés à la lumière des enjeux de pouvoir dans la sphère scolaire.

Décrochage enseignant (Alava, 2016)

La fragilité de l'activité transférée sur l'individu (Clot, 2010).

Bien-être corrélé à l'environnement scolaire (OCDE, 2023)

Pouvoir parental sur l'école (Addi-R. & Ainhoren, 2009)

Travail du care et « travail émotionnel » (Hochschild, 2017)

Remise en cause de la professionnalité (Charles et al., 2021)

Problématique : Dans quelle mesure la formation des enseignants peut-elle contribuer à améliorer leur **bien-être** au travail ?

Hypothèse : Le bien-être des enseignants est lié aux conditions de travail, dépendantes du climat de classe et de l'usage des **ressources** institutionnelles pour le réguler.

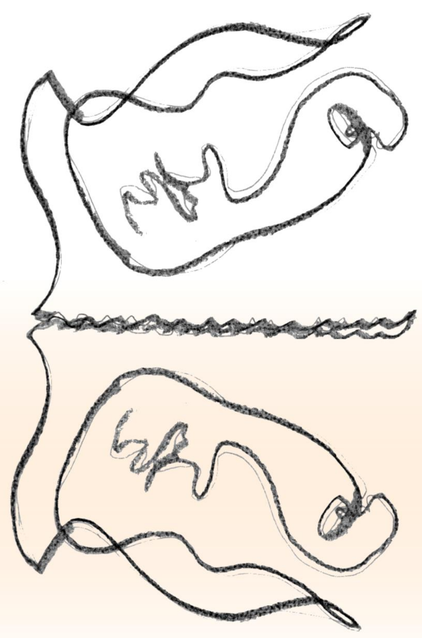
Objectifs : Identifier les ressources pour faire face aux difficultés comportementales, en faire des objets de formation.

Méthodologie : - **Observations** de classe, de réunions, de formations (16 sessions sur 13 sites, 80 heures d'observations à ce jour, dont la moitié devant élèves)
- Approfondissement par **entretiens semi-directifs** (8)
- Analyse du **prescrit** et du cadre législatif et règlementaire.

Cadre règlementaire : des ressources multiples, méconnues, peu axées sur le préventif

La protection des agents :

- Signalements **RSST** (thème des comportements perturbateurs majoritaire)
- **RDGI** (Danger Grave et imminent)
- L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger le travailleur. Mais il peut y avoir des réticences à signaler les problèmes à son supérieur.
- **Médecine professionnelle** peu dotée
- Accord Cadre avec la MGEN : **soutien psychologique** des enseignants, suivant une approche individuelle, sans intervention sur les conditions de travail



La prévention : des ressources peu mobilisées.

- **F3SCT** : Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail, dans laquelle siègent les organisations professionnelles. Pouvoir d'enquête
- **DUER** : Document Unique d'Evaluation des Risques, qui comporte rarement un volet sur les RPS (d'après les premiers entretiens avec des directeurs)

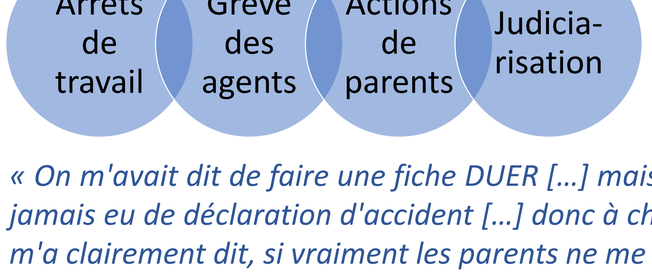
Le traitement des difficultés :

- L'application « **Faits établissements** », préconisée pour faire remonter les incidents avec élèves. Permet le déclenchement des différents protocoles (**pHARe**, …)
- **Référents** violence, harcèlement au sein des académies
- Pôles ressources, **équipes d'appuis**, équipes mobiles.
- La **procédure d'accident de service**, peu connue et mobilisée (observation d'une formation syndicale).

Premiers résultats : la connaissance des droits et des ressources comme enjeu de formation

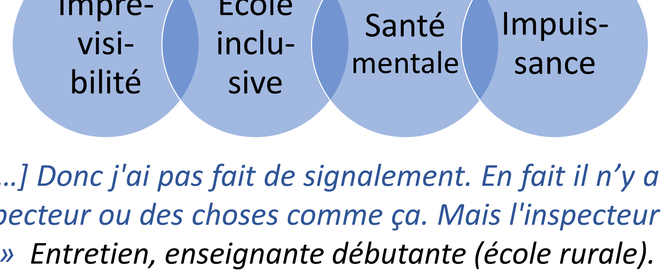
Cette analyse s'appuie sur les premiers éléments d'enquête sur des situations d'écoles mises en difficulté par les comportements perturbateurs de certains de leurs élèves.

Indicateurs de la difficulté (veille média)



Les enseignants enquêtés expriment une **dépossession** des moyens d'action contre la difficulté comportementale. Ils s'en remettent souvent à leur hiérarchie mais constatent sa pareille impuissance. Les **ressources** à leur portée directe leur semblent **peu opérationnelles**. Leur autonomie est ainsi limitée, ils se sentent peu soutenus pour faire face à la difficulté.

Thèmes récurrents des entretiens



« On m'avait dit de faire une fiche DUER […] mais en fait, à chaque fois que j'avais un problème, j'ai appelé l'inspection […] Donc j'ai pas fait de signalement. En fait il n'y a jamais eu de déclaration d'accident […] donc à chaque fois qu'il se passait quelque chose, soit j'appelais les parents, l'inspecteur ou des choses comme ça. Mais l'inspecteur m'a clairement dit, si vraiment les parents ne me répondent pas ou approchent, qu'il fallait que j'appelle la gendarmerie. » *Entretien, enseignante débutante (école rurale).*

L'expérience du professeur, son genre ne semblent pas déterminer une « résilience professionnelle » au climat de classe difficile. **Le niveau d'expressivité émotionnelle serait plus explicatif et pourrait être objet de formation** : *« On est sur un profil d'enseignante qui est beaucoup plus maternante et l'année dernière, on était sur un profil d'enseignante qui, dans son tempérament […] laisse moins transparaître ses émotions. » Directrice expérimentée, expliquant un changement d'attitude d'élève. Se contenant avec une enseignante peu expressive, il devient violent dans sa nouvelle classe, mettant l'équipe en difficulté (école maternelle, tous les enseignants en arrêt).*

Implications sur les objectifs de formation enseignante : une meilleure connaissance des élèves, du cadre légal et des moyens d'actions pour une plus grande autonomie professionnelle

Anticiper les comportements élèves et postures pro.

Connaissance du cadre légal et réglementaire

Techniques et limites du travail émotionnel