

# Colloque du 22 mai 2019

Comment faire face au suicide en milieu professionnel ?

**Intervention de Rémi BOYER, Président de l'association "Aide aux profs - Après prof"**

## **"le mal-être des enseignants qui préfèrent abandonner le navire"**

### **D'où je parle ?**

Je m'appelle Rémi Boyer et le 18 Juillet 2006 j'ai créé l'association Aide aux Profs, renommée Après Prof en 2016 et que je préside, et notre équipe bénévole a été contactée par près de 16.000 professeurs depuis 13 ans, de tous les niveaux, du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré, de toutes les disciplines, de tous les départements, Dom inclus. Plus de 30% de ces professeurs étaient en souffrance au travail. Un mémoire de Julie Maurice réalisé sous la direction de Agnès Van Zanten en juin 2014 avec nos données 2011-2013 (portant sur 2901 témoignages) a montré que la proportion des enseignants qui contactent notre dispositif selon leur provenance académique correspond à la répartition géographique des effectifs enseignants qui existe dans les académies de l'Education nationale. Notre dispositif qui fonctionne à distance ([www.apresprof.org](http://www.apresprof.org)) est donc très représentatif de ce qu'il se passe au sein de l'Education nationale.

Toutefois il est impossible de dire, parmi les 8 à 10.000 professeurs en congé de longue maladie, congé de longue durée ou affectés sur des postes adaptés en année N, quelle proportion l'est pour souffrance psychologique au travail, puisqu'aucune donnée ne filtre à ce sujet.

### **1. La typologie du mal-être des enseignants :**

Les origines du mal-être enseignant sont multiples puisque le métier de professeur est devenu d'une grande complexité : la formation trop théorique délivrée jusqu'ici dans les IUFM puis ESPE prépare mal les jeunes enseignants à la pratique de terrain ; on note un accroissement des établissements difficiles en zones urbanisées avec beaucoup d'élèves en difficulté ; et l'on constate un accroissement des incivilités que ne recense pas totalement l'Education nationale qui mixe dans son logiciel SIVIS de recensement ce qui affecte les élèves et les professeurs.

Les professeurs en difficulté vont rencontrer des problèmes de gestion de leur autorité en classe, exerçant alors un métier qui ne correspond plus avec ce qui leur a été promis. Leur dose de stress va être plus ou moins forte selon leur degré de sensibilité, certains professeurs ayant « *mal au ventre* » ou ressentant « *l'envie de vomir* » avant d'entrer en classe avec leurs élèves. Les relations parfois tendues avec des parents d'élèves de plus en plus exigeants, qui portent plainte en justice pour des broutilles, font peser une pression psychologique constante sur les enseignants les plus fragiles. Aucune prévention du métier de professeur n'existe, l'Education nationale préférant attendre que les professeurs, nouveaux ou expérimentés, soient en difficulté pour leur proposer une

fois qu'ils sont au bout du rouleau, des actions de remédiation sous forme de courtes journées de formation, quand ils ne sont pas déjà en congé de longue maladie.

Le summum des difficultés est atteint chez le professeur quand il ne se sent pas soutenu par ceux chargés de l'encadrer, de l'accompagner dans l'apprentissage des savoir-faire et savoir-être de son métier. Ainsi avons-nous souvent des témoignages de professeurs des écoles, une majorité de femmes, qui se plaignent de leur Inspecteur de l'Education Nationale (majoritairement masculins) qui les surchargent de tâches et d'injonctions contradictoires, ce qui en pousse près de 12 à 17% selon les âges au burn-out d'après une étude réalisée par Laurence Bergugnat de l'Université de Bordeaux, chiffres constatés aussi par Georges Fotinos en 2012 lors de son étude épidémiologique sur le burn-out avec José Mario Horenstein. La caporalisation managériale organisée au sein de la pyramide hiérarchique de chaque académie nuit au bien-être du professeur puisqu'il a face à lui une organisation qui ne manque pas une occasion de lui faire des reproches sur sa manière d'enseigner (inspecteurs), ou de se conduire (chefs d'établissement), avec une absence de gestion de ses émotions, puisque les personnels en situation d'autorité sur le professeur sont formés à ne pas tenir compte des émotions des personnels qu'ils ont sous leur responsabilité au travail.

Pourtant le métier de professeur est celui de la gestion des émotions des élèves, et de gestion de ses propres émotions. Les professeurs les plus sensibles sont donc les premières victimes de ce système managérial impitoyable. Les plus consciencieux, les plus perfectionnistes, ceux venus vers ce métier par vocation, se sentent le moins valorisés dans leurs compétences, et sont les plus sensibles aux humiliations verbales de leurs supérieurs hiérarchiques. Il en ressort que le mode managérial n'est pas du tout adapté actuellement au souhait de redonner de l'attractivité au métier de professeur en France. Une véritable révolution des comportements des hauts fonctionnaires en situation de pouvoir hiérarchique s'impose pour que revienne chez les professeurs la confiance en ceux qui les dirigent, et gèrent leur carrière.

## **2. L'accumulation crée la souffrance**

La majorité des professeurs importe dans sa cellule familiale les difficultés vécues au travail, comme tout salarié qui en ferait des cauchemars le soir, et ce d'autant plus que le professeur dispose rarement d'un bureau individuel pour se concentrer sur ses préparations de cours ou ses corrections de copies. L'introduction du numérique dans sa pratique professionnelle a alourdi ses journées de travail, et certains des professeurs qui nous contactent nous disent « *ne pouvoir jamais déconnecter du contexte scolaire* », puisqu'ils ont toujours des cours à préparer. L'enseignant peut difficilement préparer ses cours sur son lieu de travail, et a du mal à déconnecter une fois revenu chez lui. Vies professionnelle et personnelle sont étroitement imbriquées. Tout ce qui est personnel a des répercussions sur la vie professionnelle, et inversement.

C'est l'accumulation des difficultés qui crée la souffrance, qui commence par un découragement, une démotivation ponctuelle, puis saisonnière, avant de se muer en burn-out ou en dépression plus ou moins grave. L'enseignant a heureusement le réflexe de demander un congé maladie et de le prolonger, mais il peut arriver que l'administration lui refuse le congé de longue maladie. Cela crée alors une difficulté de plus psychologiquement pour le professeur.

## **3. La souffrance conduit à la dépression, voire au suicide.**

Nous remarquons que dans les cas des suicides et tentatives de suicides médiatisés depuis 2007-2008 pour ne retenir que ces 11 dernières années, que 45 personnels d'enseignement

(majoritairement professeurs des écoles et de collège) se sont suicidés, dont 18 dans leur établissement scolaire. Pourtant, 2 seulement ont été reconnus imputables au service. Ce sont 1 à 6 suicides médiatisés chaque année et qui constituent « l'arbre qui cache la forêt » (l'Insee estimait en 2002 le taux de suicide des professeurs à 39 pour 100.000 ce qui donnerait une moyenne de 334 suicides par an pour 857.000 personnes) puisque les professeurs comme beaucoup de salariés, minés par le chagrin, la dépression, la honte de soi, la perte d'estime de soi, le harcèlement, le burn-out, aussi, préfèrent se suicider chez eux, ou dans un milieu naturel, d'une manière plus ou moins violente. Comme acculés dans une impasse, sans personne à qui parler professionnellement de leur mal-être. La médecine du travail dans l'Education nationale est déficiente avec 1 médecin pour 10.000 professeurs.

Nous remarquons que les hommes se pendent ou se défenestrent, et que les femmes choisissent l'immolation, l'ingestion de produits toxiques, ou se jettent d'un lieu élevé ou sous un train arrivant à vive allure (ce que la SNCF appelle « incidents de personnes »). Systématiquement, même si la personne décédée avait mal vécu d'après ses proches dans les jours précédents, l'annonce d'une affectation non désirée, ou une inspection, ou une convocation dans les locaux de l'inspection académique ou du rectorat, ou une situation difficile avec ses élèves, les autorités académiques vont toujours invoquer que « l'enseignant avait des problèmes personnels » ou qu'il était « fragile ». A aucun moment ceux qui ont eu à son égard un comportement trop autoritaire, ou des paroles d'une sévérité exagérée, ne seront inquiétés. Cela contribue au sentiment d'injustice de leurs collègues, lorsqu'un lien de cause à effet peut clairement être établi.

## **Conclusion :**

Concluons sur le paradoxe de la politique conduite actuellement, entre la louable volonté affichée par le Ministre Jean-Michel Blanquer de créer les conditions d'une GRH de proximité, et l'exigence citée dans l'article 1 de sa loi sur « l'exemplarité des personnels de l'éducation nationale », qui peut conduire à toutes formes d'interprétations excessives de la part de la hiérarchie de chaque académie, laquelle est souvent citée dans le millier de témoignages qui nous parviennent chaque année comme la plus responsable de la souffrance au travail, par son manque d'écoute et d'esprit de conciliation et de soutien envers les professeurs.

Notre association estime qu'une vraie GRH de proximité peut se produire avec une réduction de la souffrance et donc des suicides au travail et en-dehors, si l'exemplarité est bien exigée aussi des inspecteurs, des chefs d'établissement et des personnels administratifs, dans leur comportement (paroles, attitude, gestes), puisque l'article 1 de la loi Blanquer stipule bien « des personnels de l'éducation nationale ». Il est donc important que chaque académie soit attentive au nombre de réclamations qui lui parviennent signalant un comportement inadapté ou excessivement autoritaire d'un de ses personnels d'administration, d'inspection ou d'encadrement, en cessant de le protéger exagérément comme c'est le cas jusqu'ici face aux plaignants qui en souffrent, sans attendre que ce soit 80% des effectifs d'un même établissement qui se plaignent.