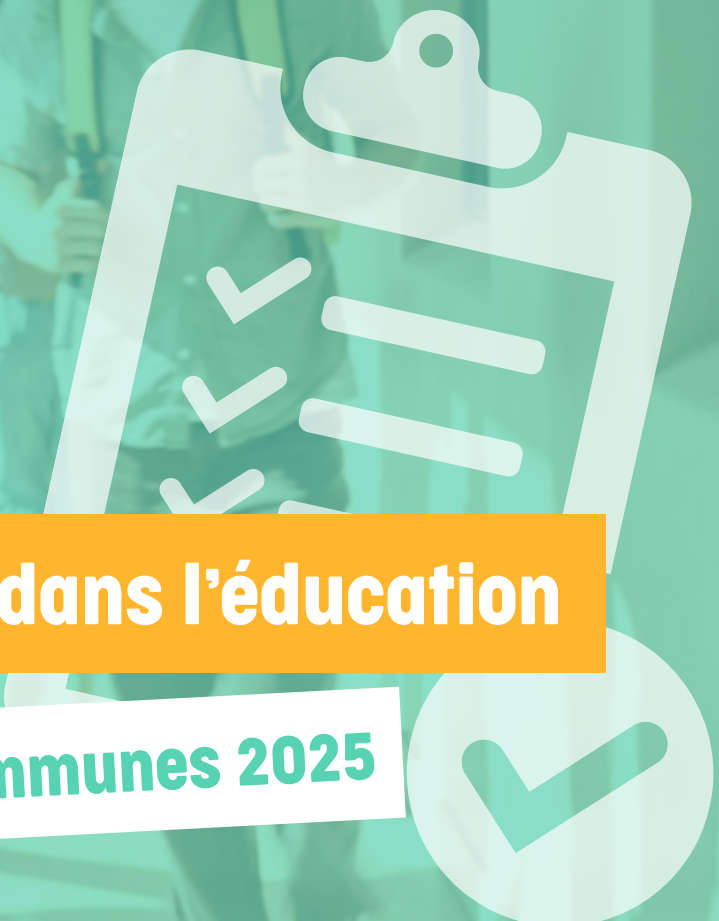




Prévenir les risques psychosociaux dans l'éducation

LIGNES DIRECTRICES européennes communes 2025

Glossaire

Numérisation

L'adoption généralisée des technologies numériques et des données numérisées facilitée par les ordinateurs portables, les smartphones, d'autres ressources et outils, ainsi que les infrastructures numériques.

Santé mentale

État de bien-être mental qui permet aux individus de faire face au stress de la vie, de réaliser leur potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, ainsi que de contribuer à leur communauté.

Facteurs psychosociaux

Les facteurs psychosociaux sont des aspects de l'environnement de travail, de l'organisation et du contexte social qui peuvent influencer le bien-être psychologique et social d'un travailleur. Selon la manière dont ils sont gérés, ils peuvent avoir un impact positif ou négatif.

Dangers psychosociaux

Facteurs psychosociaux susceptibles de nuire à la santé et au bien-être des travailleurs, ainsi que d'affecter certains résultats organisationnels tels que l'absentéisme, le roulement du personnel, la baisse des performances ou la diminution de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage. Il s'agit par exemple d'une charge de travail excessive, d'une ambiguïté des rôles, d'un manque de soutien, d'intimidation ou de harcèlement, ou encore de conflits avec les étudiants, les collègues ou la direction.

Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des aspects liés à la conception et à la gestion du travail, ainsi qu'à son contexte social et organisationnel, susceptibles de causer des dommages psychologiques ou physiques. Un risque psychosocial est la probabilité qu'une exposition à un danger psychosocial entraîne un préjudice. Les risques surviennent lorsque les dangers ne sont pas correctement gérés et peuvent avoir un impact négatif sur le bien-être.

Stress

Le stress lui-même résulte d'un manque perçu de contrôle et de soutien, ce qui entraîne un état psychologique négatif caractérisé par un impact à la fois sur les composantes cognitives et émotionnelles.

Sécurité et santé au travail (SST)

Discipline qui traite de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle vise à améliorer les conditions et l'environnement de travail.

Bien-être

Concept multiforme qui s'appuie sur diverses dimensions sociales, économiques, psychologiques, culturelles, spirituelles et politiques.

Conditions de travail

Temps de travail, charge de travail, pression au travail, soutien et ressources disponibles.



Les présentes lignes directrices ont été élaborées dans le cadre du projet [APRES COVID](#), financé avec le soutien de la Commission européenne.

Introduction

Les présentes lignes directrices constituent une révision importante des [Lignes directrices pratiques et communes visant à promouvoir des initiatives conjointes des partenaires sociaux dans le but de prévenir et de combattre les risques psychosociaux dans l'éducation](#) (2016). La révision de ces lignes directrices s'inscrit dans le cadre des résultats du projet de dialogue social « [APRES COVID](#) », cofinancé par l'UE. Ce projet visait à évaluer l'impact à long terme de la crise sanitaire et des changements connexes sur le marché du travail sur les risques psychosociaux dans le secteur de l'éducation. Grâce à une combinaison de recherches, d'activités de dialogue social et de travail de terrain menés pendant deux ans, le projet a réaffirmé l'importance de traiter les risques psychosociaux comme une préoccupation centrale pour la santé et la sécurité au travail dans l'éducation.

Les conclusions du projet APRES COVID citent les risques psychosociaux parmi les dangers les plus pressants auxquels sont confrontés aujourd'hui les professionnels de l'éducation. La crise du COVID-19 a non seulement intensifié les défis préexistants, mais elle a également accéléré certaines tendances structurelles au sein du secteur, telles que la numérisation, la complexité sociale croissante qui se reflète dans les salles de classe et l'augmentation des problèmes de comportement, avec pour conséquence une exposition accrue des éducateurs à des risques psychosociaux.

Il est donc essentiel d'adopter des mesures préventives efficaces pour préserver le bien-être professionnel de l'ensemble du personnel travaillant dans l'éducation. Garantir des conditions de travail sûres, saines et favorables n'est pas seulement une question de droits des travailleurs, c'est aussi une condition préalable à la fourniture d'une éducation de qualité aux apprenants dans toute l'Europe. Les partenaires sociaux du secteur de l'éducation jouent un rôle crucial dans ces efforts.

Les lignes directrices de 2016 constituaient déjà une première tentative visant à soutenir la mise en œuvre de mesures européennes, nationales, régionales et locales pour lutter contre les risques psychosociaux dans l'éducation. Le projet APRES COVID a permis d'évaluer leur impact et d'identifier des moyens d'améliorer leur pertinence et leur mise en œuvre.

Cette version révisée s'appuie sur ces fondements, en s'inspirant des résultats du projet APRES COVID et des travaux plus larges du Comité de dialogue social européen sectoriel pour l'éducation. Ces lignes directrices reflètent également les synergies avec des initiatives concomitantes, notamment le développement d'un nouvel outil interactif d'évaluation des risques en ligne pour le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche (2024) et la révision des lignes directrices européennes multisectorielles des partenaires sociaux sur la violence de tiers et le harcèlement au travail (2025).

Près d'une décennie après l'adoption initiale des lignes directrices, cette révision témoigne d'un engagement renouvelé de la part des partenaires sociaux européens de l'éducation, du CSEE et de la FEEE. Les lignes directrices révisées ont été élaborées dans le cadre d'un processus de co-conception collaboratif, impliquant des praticiens et des experts de toute l'Europe afin de garantir que les résultats soient pertinents, pratiques et ancrés dans les réalités du lieu de travail. Les nouvelles lignes directrices répondent, d'une part, au besoin des partenaires sociaux de l'éducation de disposer d'outils plus concrets et plus faciles à mettre en œuvre, adaptés aux besoins évolutifs du secteur. D'autre part, elles reconnaissent également que la lutte contre les risques psychosociaux dans l'éducation nécessite une approche perspicace et réfléchie visant à produire un changement durable sur le lieu de travail.

Objectif

Des lieux de travail sains et sûrs dans le secteur de l'éducation sont une condition préalable à une éducation de qualité. Aussi, ces lignes directrices révisées visent à fournir aux employeurs et aux syndicats du secteur de l'éducation, et en particulier au personnel et aux représentants travaillant directement dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, un cadre pratique pour promouvoir des environnements de travail sains, décents et sûrs pour tout le personnel éducatif à tous les niveaux de l'éducation.

Elles constituent une ressource concrète et facile d'utilisation destinée à aider les partenaires sociaux du secteur de l'éducation aux niveaux national, régional et institutionnel à prendre des mesures efficaces pour prévenir et gérer les risques psychosociaux, contribuant ainsi à la mise en place de systèmes éducatifs plus inclusifs, plus résilients et plus durables pour tous. Plutôt que de proposer une approche unique, cet ensemble de lignes directrices doit être considéré comme un outil à adapter au contexte national et en tenant compte spécifiquement des circonstances propres à chaque lieu de travail.

Afin de faciliter la mise en œuvre des lignes directrices révisées, les partenaires sociaux ont accès au document source, ce qui leur permet d'adapter et de personnaliser les lignes directrices en fonction de leur contexte, de leur cadre législatif et de leurs pratiques respectifs.

À qui s'adressent ces lignes directrices ?

Ces lignes directrices s'adressent principalement aux employeurs et aux syndicats à tous les niveaux (national, régional et local), et en particulier au personnel et aux représentants impliqués dans la promotion de conditions de travail sûres, saines et décentes dans le secteur de l'éducation. En outre, ces lignes directrices peuvent constituer un outil informatif pour toutes les personnes intéressées par la lutte contre les risques psychosociaux dans l'éducation. Elles fournissent un cadre concret visant à renforcer les mesures préventives pour les enseignants, les chefs d'établissement, le personnel de soutien à l'éducation et les autres membres du personnel concernés à travers l'Europe.

Risques psychosociaux. Questions relatives à la sécurité et à la santé au travail (SST)

Il est essentiel de reconnaître que les risques psychosociaux sont des risques professionnels. Ils ne découlent pas de lacunes individuelles, mais de caractéristiques structurelles liées à l'environnement de travail, à savoir la manière dont le travail est planifié, soutenu et géré. Il est tout aussi important de mentionner qu'une gestion et un leadership efficaces dans les établissements d'enseignement peuvent améliorer le bien-être du personnel et prévenir l'apparition éventuelle de risques psychosociaux.

S'ils apparaissent, ces risques doivent être traités au moyen de stratégies collectives et préventives intégrées dans les pratiques de santé et de sécurité au travail. Cela nécessite un engagement fort en faveur du dialogue social et une responsabilité partagée entre les autorités éducatives, les employeurs et les représentants des travailleurs.

Comprendre les risques psychosociaux dans l'éducation

Santé au travail

Ce terme ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. (Art. 3, C155 de l'OIT)

Santé mentale

État de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. Elle couvre la promotion de la santé en général, la prévention des maladies, ainsi que le traitement et la réadaptation des personnes atteintes de maladies. (Organisation mondiale de la Santé, 2004)



Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux désignent des aspects de la conception et de la gestion du travail, ainsi que de son contexte social et organisationnel (dangers psychosociaux), susceptibles de causer des préjudices psychologiques ou physiques (EU-OSHA, 2022). Les risques psychosociaux découlent de trois aspects clés liés au travail :

1. Conception et gestion du travail (contexte professionnel)

Cela inclut des facteurs tels que la charge de travail, les délais, l'autonomie, la clarté des rôles et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2. Environnement de travail (contexte organisationnel)

L'atmosphère générale, l'infrastructure et la culture organisationnelle d'une organisation, y compris les politiques, les styles de leadership et les systèmes de soutien, jouent un rôle crucial dans la prévention des risques psychosociaux chez les employés.

3. Interactions sur le lieu de travail (contexte social)

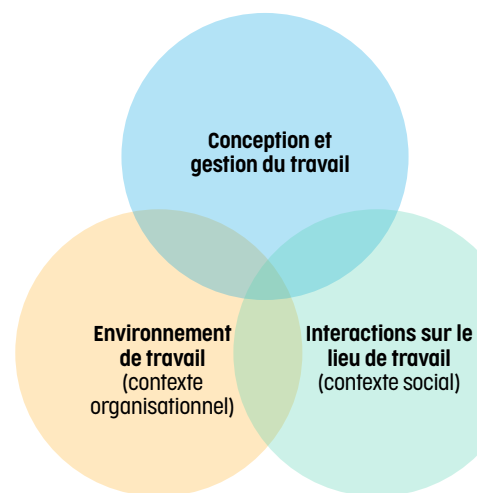
La manière dont les employés interagissent avec leurs collègues et/ou leurs supérieurs hiérarchiques a un impact significatif sur leur état mental. Des problèmes tels que les conflits au travail, le harcèlement, le mobbing ou le manque de soutien social peuvent rendre l'environnement de travail plus stressant.



Ces facteurs, pris individuellement ou combinés, contribuent au **stress lié au travail**. Cependant, lorsqu'il devient prolongé, chronique ou grave, le stress peut entraîner deux grands types de préjudices :

- **Des préjudices psychologiques**, tels que l'épuisement professionnel, l'anxiété et la dépression. Ces troubles peuvent gravement affecter la motivation, la productivité et la qualité de vie globale d'un employé.
- **Des préjudices physiques**, comme des troubles cardiovasculaires (tels qu'une hypertension artérielle et des maladies cardiaques) et des troubles musculo-squelettiques (tels que des douleurs chroniques au dos ou aux articulations). Le stress affecte autant le corps que l'esprit, entraînant des complications de santé à long terme.

Facteurs psychosociaux :



Peuvent avoir un **IMPACT POSITIF**
=
FACTEURS DE PROTECTION



Contribuent à
des lieux de travail
sûrs et sains, ce qui
se traduit par :

- de meilleurs résultats
- une satisfaction accrue
- moins d'arrêts maladie
- un meilleur taux de rétention

Peuvent avoir un **IMPACT NÉGATIF**
=
DANGERS



STRESS

Lorsqu'il devient
prolongé, chronique
ou grave

Préjudices psychologiques

- Épuisement professionnel
- Anxiété
- Dépression

Préjudices physiques

- Troubles cardiovasculaires
- Troubles musculo-squelettiques

6



Défi/Problème

Par rapport aux dangers physiques, les risques psychosociaux peuvent être plus difficiles à identifier.

Passer à l'action !

- ✓ Consulter le personnel éducatif et ses représentants, et les impliquer dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques.
- ✓ Inclure des mesures préventives pour éviter les risques psychosociaux.
- ✓ Mettre en place des procédures permettant au personnel de demander de l'aide s'il rencontre des problèmes psychosociaux au travail.

NIVEAU : Local

QUI : Employeurs



N.B. : Les risques psychosociaux peuvent évoluer au cours d'une carrière dans l'enseignement. Ils peuvent être illustrés par la métaphore des quatre saisons. Chaque phase apporte des opportunités, mais aussi des défis distincts pour la santé mentale et le bien-être au travail :

Hiver

Personnel approchant de la retraite

Les collègues en fin de carrière apportent une expertise précieuse, mais peuvent avoir du mal à s'adapter aux changements technologiques rapides, à l'évolution des politiques ou aux exigences physiques et émotionnelles du poste. Il est essentiel de soutenir et de valoriser leur contribution pour leur bien-être et leur moral.

Cette perspective saisonnière met en évidence la nécessité d'adopter des approches flexibles en matière de prévention des risques psychosociaux, en reconnaissant la diversité des rôles du personnel et la nature changeante des risques tout au long d'une carrière.

Printemps

Personnel en début de carrière

Les nouveaux enseignants, assistants pédagogiques, chefs d'établissement ou autres membres du personnel de soutien apprennent à gérer leurs responsabilités, à s'adapter à la dynamique d'équipe et à s'asseoir dans leurs fonctions. Les principaux risques sont l'incertitude, la pression liée à la charge de travail et la difficulté à trouver sa place au sein de l'établissement.



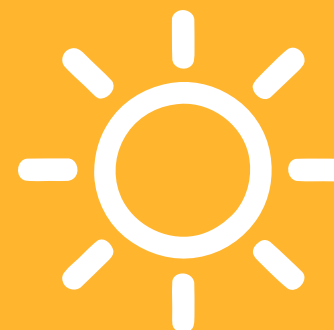
Risques psychosociaux tout au long d'une carrière dans l'enseignement



Été

Employés en milieu de carrière conciliant vie professionnelle et vie privée

À ce stade, de nombreux employés jonglent entre des responsabilités professionnelles exigeantes et une vie familiale bien remplie. Les défis à relever consistent notamment à maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, à gérer efficacement son temps et à faire face à des attentes élevées.



Automne

Personnel expérimenté en quête d'évolution

Les employés qui ont dépassé les phases les plus intenses de leur carrière peuvent souhaiter partager leurs connaissances, encadrer leurs collègues ou assumer des rôles spécialisés. Les risques comprennent des possibilités limitées d'évolution professionnelle ou une reconnaissance insuffisante de leur contribution.

Par où commencer ?

1. Législation et application

La législation joue un rôle crucial pour garantir que les risques psychosociaux soient reconnus et pris en compte dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de l'éducation. Plusieurs instruments internationaux sensibilisent à des questions telles que le stress, le harcèlement et la violence au travail. Au niveau européen, des directives et des stratégies établissent des exigences contraignantes pour les États membres, concernant notamment l'intégration de la prévention des risques psychosociaux dans les politiques de sécurité et de santé au travail et dans les pratiques sur le lieu de travail. Les cadres nationaux définissent des mesures de prévention concrètes, précisent les responsabilités des autorités éducatives et des chefs d'établissement, et mettent en place des mécanismes d'application tels que des inspections du travail et des systèmes de signalement.

4. Sensibilisation et éducation

La sensibilisation et l'éducation sont essentielles pour prévenir et gérer les risques psychosociaux chez les travailleurs de l'éducation. Des perceptions erronées, telles que le fait de considérer le stress, l'épuisement professionnel, le harcèlement ou la violence comme des problèmes trop sensibles ou trop coûteux à traiter, peuvent retarder la prise de mesures. La formation destinée à la fois à la direction des établissements scolaires et aux enseignants doit être adaptée aux rôles et aux tâches spécifiques de chacun, en tenant compte du fait que les travailleurs de l'éducation occupant des fonctions différentes peuvent être confrontés à des facteurs de stress et à des défis différents. La formation doit être continue, avec des cours de remise à niveau et des mises à jour chaque fois que les procédures ou les facteurs de risque changent, et complétée par des conseils accessibles et des outils pratiques.

Une attention particulière doit être accordée aux nouveaux employés, aux employés temporaires, aux stagiaires et aux apprentis, qui peuvent manquer d'expérience et ne pas être familiarisés avec l'environnement de travail. Le mentorat ou le coaching peut les aider à s'intégrer en toute sécurité. La formation doit également être inclusive et tenir compte des barrières linguistiques, des handicaps ou d'autres besoins spécifiques, afin que tous les employés puissent en bénéficier de manière égale.

La mise à jour régulière des dossiers de formation favorise la responsabilisation et garantit que les professionnels de l'éducation soient en mesure de reconnaître, de prévenir et de gérer les risques psychosociaux. Une sensibilisation et une formation efficaces contribuent à intégrer la gestion des risques psychosociaux dans la pratique professionnelle quotidienne, favorisant ainsi le bien-être et la sécurité des enseignants et du personnel éducatif.



Les lieux de travail où les employés participent activement à la santé et à la sécurité présentent souvent un niveau de risque professionnel et un taux d'accidents moins élevés.



2. Participation des travailleurs

La participation des travailleurs est essentielle à une gestion efficace de la sécurité et de la santé. Impliquer et consulter les membres du personnel et leurs représentants permet d'améliorer la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs. Si les employeurs ont le devoir de fournir des lieux de travail où les risques pour la santé et la sécurité sont correctement maîtrisés, la loi exige également la coopération des employés.

Les membres du personnel ayant une connaissance directe des pratiques de travail, ils peuvent fournir des conseils précieux sur les risques et les solutions possibles. Par conséquent, les membres du personnel et/ou leurs représentants devraient jouer un rôle actif dans le processus d'évaluation des risques.

La collecte et la diffusion d'informations précises sur les risques, y compris psychosociaux, la surveillance des lieux de travail, le contrôle du respect des politiques et des bonnes pratiques, ainsi que d'autres activités connexes, sont essentielles à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques efficaces.

3. Évaluation des risques

Il s'agit du processus d'évaluation systématique des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs liés aux dangers présents sur le lieu de travail. Conformément à la directive européenne sur la santé et la sécurité au travail, chaque employeur doit procéder à une évaluation régulière de tous les risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et prendre des mesures pour y remédier. L'objectif de l'évaluation des risques est de permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs. Il s'agit également d'une occasion importante de collecter des données anonymes et d'identifier rapidement les risques psychosociaux.

Une évaluation et une réévaluation régulières des dangers psychosociaux sur le lieu de travail permettent que les interventions restent pertinentes et ciblées.



Passer à l'action !

- ✓ Encourager et faciliter les élections de représentants en matière de SST.
- ✓ Promouvoir l'implication des travailleurs dans les questions relatives à la SST et au sein des instances compétentes (par exemple, comité d'entreprise, comité SST, représentants SST, etc.)
- ✓ Promouvoir et organiser la participation de tous les membres du personnel à la prise de décision concernant les mesures à prendre pour prévenir les risques psychosociaux.

NIVEAU : Local National QUI : Employeurs Syndicats

L'importance de la législation et de la collaboration

La prévention et la gestion des risques psychosociaux dans l'éducation nécessitent à la fois un cadre juridique solide et une coopération efficace entre les syndicats et les employeurs. La législation jette les bases d'un environnement de travail sûr. Elle joue un rôle clé dans l'établissement de normes claires, la définition des responsabilités et la mise en place de mécanismes de protection visant à préserver la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs de l'éducation. Cependant, les mesures juridiques ne suffisent pas à elles seules. Leur succès dépend de la manière dont elles sont appliquées dans la pratique, grâce à un dialogue continu, à la confiance et à un engagement commun au sein du secteur.

Dans le domaine de l'éducation, les conditions de travail sont façonnées par les réalités quotidiennes. Les systèmes éducatifs contemporains font face à des pressions croissantes telles que la charge de travail, le manque de personnel, les exigences numériques et la complexité des classes, qui peuvent détourner les enseignants de leur mission première : enseigner et soutenir l'apprentissage des élèves. Lorsque les charges administratives augmentent de manière incontrôlée et que l'autonomie des enseignants est limitée, le stress et le désengagement augmentent. Cela nuit non seulement à la santé et à la sécurité du personnel, mais aussi à la qualité de l'éducation.

En travaillant ensemble, les partenaires sociaux du secteur de l'éducation peuvent assumer conjointement la responsabilité de créer des environnements où le personnel est respecté, soutenu et bénéficie de l'espace professionnel dont il a besoin pour se concentrer sur l'enseignement. La collaboration permet d'alléger diverses charges, de promouvoir l'autonomie des enseignants et de garantir que les efforts visant à prévenir les risques psychosociaux s'appuient sur l'expérience réelle du lieu de travail.

Lorsque la législation et l'action collaborative vont de pair, elles se renforcent mutuellement. Elles peuvent instaurer une culture du bien-être où la prévention fait partie des pratiques quotidiennes et où les chefs d'établissement, les enseignants et le personnel éducatif ont les moyens de s'épanouir dans leur profession.



Passer à l'action !

- ✓ S'engager de manière proactive dans la prévention et la lutte contre les risques psychosociaux dans le cadre du dialogue social et des conventions collectives.
- ✓ Au-delà des législations existantes, promouvoir une culture de prévention et une éthique collective pour lutter contre les risques psychosociaux dans le secteur de l'éducation.
- ✓ Collaborer avec les inspections du travail et plaider en faveur de l'inclusion des risques psychosociaux dans la conduite des inspections grâce à une approche favorable.

NIVEAU :

Local

National

QUI :

Employeurs

Syndicats

Depuis 2022, l'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaît qu'un environnement de travail sûr et sain est un principe fondamental et un droit humain.

Cadres législatifs :

International

Les conventions internationales ne s'appliquent que dans les pays qui les ont officiellement ratifiées et qui ont intégré leurs dispositions dans le droit national.

Européen

National

C155 - Convention SST

- Couvre tous les risques liés à la santé au travail, y compris les risques psychosociaux.
- Impose des environnements de travail sûrs et la participation des travailleurs aux politiques de SST.

Autres directives pertinentes pour les RPS

Quelques exemples :

- Directive 2003/88/CE sur le temps de travail
- Directive 90/270/CEE sur le temps d'écran
- Directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail
- Directive 89/654/CEE sur les lieux de travail

Directive 2000/78/CE sur l'égalité

Elle vise à garantir l'égalité de traitement et à lutter contre la discrimination directe et indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et du travail.

Références aux risques psychosociaux dans les stratégies nationales en matière de SST dans l'UE

Tableau récapitulatif (p. 65)
[ICI](#)

Article 151 du TFUE

Exige des États membres qu'ils s'efforcent d'améliorer les conditions de travail.

C187 - Cadre promotionnel pour la SST

- Promeut une culture de la sécurité préventive, notamment en ce qui concerne les risques émergents tels que les risques psychosociaux.
- Encourage l'intégration de la santé mentale dans les systèmes nationaux de SST.

C190 - Convention Violence et harcèlement

- Vise directement les risques psychosociaux liés à la violence, au harcèlement et à l'intimidation.
- Garantit un environnement de travail sûr et respectueux, en tenant compte de la santé et de la sécurité au travail.

Directive 89/391/CEE sur la SST

Elle établit les obligations générales des employeurs en matière de SST, notamment :

- Gérer tous les types de risques, y compris les risques psychosociaux, grâce à des mesures préventives.
- Réaliser une évaluation des risques afin d'identifier et de traiter les dangers sur le lieu de travail, en consultation avec le personnel.
- Mettre en œuvre des procédures et des mesures appropriées pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Défi/Problème

Il existe des incohérences dans les définitions et la terminologie relatives aux risques psychosociaux (par exemple, risques psychosociaux, dangers psychosociaux, facteurs psychosociaux) qui pourraient prêter à confusion au niveau politique et sur le lieu de travail.

Passer à l'action !

✓ Appeler à la conception et à la mise en œuvre de cadres politiques clairs et holistiques sur les risques psychosociaux et s'engager dans cette voie.

NIVEAU : Local National Européen QUI : Employeurs Syndicats

✓ Aider les chefs d'établissement et le personnel éducatif à comprendre, reconnaître et prévenir les risques psychosociaux en leur fournissant des guides de mise en œuvre et des conseils pratiques.

NIVEAU : Local QUI : Employeurs Syndicats

Évaluation des risques

Pour déterminer les risques psychosociaux, il est important d'examiner tous les aspects du travail en observant :

- ce qui est susceptible de causer des blessures ou des préjudices,
- si les risques psychosociaux peuvent être éliminés et, dans le cas contraire,
- quelles mesures préventives ou protectrices sont ou devraient être mises en place pour contrôler les risques.

Source : <https://osha.europa.eu/fr/publications/factsheet-81-risk-assessment-key-healthy-workplaces>



Passer à l'action !

- ✓ Veiller à ce que les risques psychosociaux soient évalués dans le cadre d'un cycle continu de gestion des risques.
- ✓ Vérifier que le cadre d'évaluation des risques utilisé dans votre contexte couvre les risques psychosociaux.
- ✓ Si l'évaluation générale des risques ne permet pas d'identifier de manière exhaustive les risques psychosociaux, envisager de réaliser une évaluation supplémentaire pour ces risques en particulier.

NIVEAU :

Local

National

QUI :

Employeurs

Syndicats



Défi/Problème

Dans la plupart des pays, les évaluations des risques se concentrent essentiellement sur les risques physiques.

Le saviez-vous ?

Les outils OiRA sont des outils en ligne gratuits permettant d'évaluer les risques dans votre établissement d'enseignement.

Vérifiez ICI si OiRA est disponible dans votre pays et votre langue.



Que faire si OiRA n'est pas disponible dans votre pays ?

En tant que partenaires sociaux dans le domaine de l'éducation, vous pouvez demander à participer à la transposition des outils européens OiRA dans votre contexte national.

En savoir plus





Approche en 5 étapes pour évaluer les risques

1

Les dangers psychosociaux sont regroupés en trois grandes catégories :

- **Dangers liés au contenu du travail** – Une charge de travail élevée, un manque d'autonomie, des rôles peu clairs et un soutien insuffisant sont sources de pression et d'incertitude.
- **Dangers organisationnels** – Un leadership médiocre, la précarité de l'emploi, un traitement injuste, la multiplicité des lieux de travail et un environnement physique négatif contribuent à un sentiment d'instabilité et d'insatisfaction.
- **Dangers sociaux** – L'intimidation, le harcèlement, la mauvaise communication et l'agressivité au travail nuisent aux relations et créent une culture de travail toxique.

2

- Il s'agit d'estimer les risques psychosociaux existants (la gravité et la probabilité d'un préjudice éventuel) et de les classer par ordre d'importance.

! La gravité et la probabilité des risques peuvent varier d'un établissement d'enseignement à l'autre et au sein même de ceux-ci.

- Certains travailleurs peuvent être plus exposés que d'autres. Prenez en considération les éléments suivants :
 - La nature du poste et le rôle professionnel spécifique (enseignants, personnel de soutien à l'éducation, universitaires, chercheurs, personnel administratif).
 - Les vulnérabilités spécifiques des travailleurs (par exemple, la langue, l'âge, la culture, les handicaps) et leurs interactions intersectionnelles.

3

- Cette étape consiste à identifier les mesures appropriées pour éliminer ou contrôler les risques psychosociaux dans un délai raisonnable.

4

- Mise en place des mesures préventives et protectrices à travers un plan de priorisation. Certaines actions peuvent nécessiter la participation d'autres acteurs tels que les élèves et les parents. Il est essentiel de s'assurer que tous les acteurs du système éducatif soient impliqués afin de mettre en œuvre des changements positifs dans le secteur.

5

- Les contextes éducatifs évoluent très rapidement et les risques peuvent changer au fil du temps. C'est pourquoi il est important que l'évaluation soit réexaminée à intervalles réguliers afin de s'assurer qu'elle reste à jour et pour évaluer les mesures qui ont fonctionné et celles qui doivent être améliorées.

Étape 5 : Suivi et révision

Étape 4 : Passage à l'action

Étape 3 : Choix d'actions préventives

Étape 2 : Évaluation et hiérarchisation des risques psychosociaux

Étape 1 : Identification des dangers psychosociaux et des personnes exposées

Mise en œuvre et suivi

Le CSEE et la FEEE sont déterminés à faire de ces lignes directrices un outil utile et pratique pour tous les partenaires sociaux de l'éducation. À cette fin, les deux organisations s'emploieront activement à promouvoir et à diffuser les lignes directrices auprès de leurs membres nationaux. Cela pourra se faire par le biais d'initiatives conjointes ou d'actions distinctes au niveau national ou régional. Afin de toucher un large public, les lignes directrices seront également traduites dans plusieurs langues européennes.

Outre une coopération et un dialogue social solides, le CSEE et la FEEE appellent également les institutions européennes et les gouvernements nationaux à garantir un financement et des ressources adéquats pour l'éducation, afin que la mise en œuvre de ces lignes directrices soit pleinement soutenue et durable.

Le CSEE et la FEEE appellent leurs organisations membres à jouer un rôle actif dans la diffusion des lignes directrices au sein de leurs circonscriptions. Que ce soit par le biais des sections syndicales, des associations patronales, de sessions de formation ou de réunions sur le lieu de travail, nous encourageons tous les membres à sensibiliser et à soutenir la mise en œuvre des lignes directrices.

Ces lignes directrices révisées marquent le début d'une nouvelle approche ascendante visant à travailler conjointement sur la santé et la sécurité au travail dans le secteur de l'éducation. Notre ambition est de faire de ces lignes directrices un instrument vivant, une ressource pratique évoluant en fonction des besoins et des expériences de ceux qui l'utilisent.

À cette fin, le CSEE et la FEEE encouragent leurs membres à transmettre régulièrement leurs commentaires. Les suggestions d'amélioration, exemples de bonnes pratiques et enseignements tirés de la mise en œuvre sont tous précieux et peuvent être soumis à tout moment. Un formulaire dédié est mis à disposition afin de garantir que les contributions soient recueillies de manière structurée et accessible.

Tous les commentaires seront examinés conjointement par le CSEE et la FEEE, puis présentés chaque année au Comité de dialogue social européen sectoriel pour l'éducation (CDSESE) pour examen approfondi.

En outre, une évaluation globale de la mise en œuvre et de l'impact des lignes directrices sera réalisée dans cinq ans, en consultation avec les membres nationaux.



Vous avez utilisé les lignes directrices ?

Donnez-nous votre avis



<https://emea.dcv.ms/ec014ixDVC>



COMITÉ SYNDICAL EUROPÉEN DE L'ÉDUCATION

Boulevard Bischoffsheim, 15

B-1000 Bruxelles, Belgique

www.csee-etuce.org



**FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES EMPLOYEURS
DE L'ÉDUCATION**

Rue du Commerce, 124

B-1000 Bruxelles, Belgique

www.educationemployers.eu