



Réseau  
Éducation  
et Solidarité

fondation  
d'entreprise  
pour la santé publique

# Baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation

Synthèse internationale | I-BEST 2023





## Auteure

Marie-Noël Vercambre-Jacquot, chercheure épidémiologiste à la Fondation d'entreprise pour la santé publique.

Remerciements : Hawa Fatty, Ange-Andréa Lopoia et Morgane Richard du Réseau Éducation et Solidarité, Nathalie Billaudeau et Pascale Lapie Legouis de la Fondation d'entreprise pour la santé publique.

\*\*\*

Le Baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation I-BEST est une enquête biennale mise en place depuis 2021 par le Réseau Éducation et Solidarité et la Fondation d'entreprise pour la santé publique. I-BEST ne pourrait se faire sans le soutien de l'Internationale de l'Éducation et la Chaire Unesco « Éducatons et Santé », le soutien et relai des partenaires locaux, et la participation active des personnels de l'éducation. Que tous en soient remerciés.

\*\*\*

## A propos du Réseau Éducation et Solidarité (RES)



Réseau  
Éducation  
et Solidarité

Le Réseau Éducation et Solidarité est une association internationale fondée en 2009 avec la conviction que l'éducation et la santé sont interdépendants et au cœur de tout développement humain. Le Réseau construit des ponts entre acteurs de l'éducation, de la santé et de la protection sociale, afin d'œuvrer au bien-être des communautés éducatives partout dans le monde.

Plus d'informations : [www.educationsolidarite.org](http://www.educationsolidarite.org)

## A propos de la Fondation d'entreprise pour la santé publique (FESP)



Créée en 2002, la Fondation d'entreprise pour la santé publique vise à identifier des leviers pour promouvoir la santé des populations. Équipe pluridisciplinaire, elle réalise des études et des recherches scientifiques en organisant ses travaux autour de 5 thèmes : comportements de santé, santé/travail, santé/environnement, parcours de soins et protection sociale.

## Table des matières

Auteure .....	3
Introduction .....	5
I. Les participant-e-s à I-BEST 2023 : plus de 26 000 personnels de l'éducation issus de 11 territoires aux profils sociodémographiques et professionnels variés .....	6
II. Conditions et environnement de travail des personnels de l'éducation : des facteurs accessibles à la prévention.....	7
II.1. Charge de travail, organisation et management : des marges d'amélioration dans la plupart des pays .....	7
II.2. Climat scolaire et relations sociales au travail : une ressource sur laquelle capitaliser .....	7
II.3. Violence au travail : une triste banalisation .....	8
II.4. Environnement physique : des besoins d'investissement .....	8
II.5. Vie privée - vie professionnelle : un équilibre à trouver.....	9
III. Santé et bien-être des personnels de l'éducation : un ressenti hétérogène à travers le monde .....	9
III.1. Des indicateurs de bien-être au travail préoccupants dans certains pays .....	9
III.2. Une qualité de vie contrastée, une santé souvent préservée mais fragilisée dans sa dimension psychologique .....	10
IV. Outils numériques : une utilisation ancrée dans les pratiques, une bonne adhésion mêlée d'une pointe d'ambivalence .....	10
V. Formation, soutien professionnel, médecine du travail... des pistes d'amélioration en filigrane des réponses des personnels de l'éducation .....	11
VI. Indicateurs santé/travail en population enseignante en France, au Québec et en Belgique : une évolution contrastée entre 2021 et 2023 .....	12
Conclusion.....	13

## Introduction

Afin de mieux connaître les conditions de travail et le ressenti des personnels de l'éducation dans une finalité de promotion de la santé, le Réseau Éducation et Solidarité (RES) et la Fondation d'entreprise pour la santé publique (FESP) ont mis en place, avec l'appui de l'Internationale de l'Éducation et de la Chaire UNESCO « Éducatifs et Santé », le Baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation : I-BEST.

I-BEST est une enquête en ligne disponible en diverses langues, renouvelée tous les deux ans, incluant une centaine de questions sur les conditions de travail, le ressenti professionnel et le bien-être, ainsi qu'un focus sur une thématique d'actualité<sup>1</sup>. Elle est diffusée auprès des personnels de l'éducation par des partenaires locaux aux moyens de mails ou de posts ciblés sur des sites internet et réseaux sociaux.

La première édition d'I-BEST a eu lieu au printemps 2021 dans 6 territoires à travers le monde : 8 000 enseignant·e·s originaires de France, Québec, Belgique francophone<sup>2</sup>, Maroc, Gambie et Mexique y avaient participé. La deuxième édition s'est déroulée entre février et juin 2023, et a concerné non seulement les enseignant·e·s, mais aussi, les personnels de soutien à l'enseignement : direction, administration, animation... Cette fois, 26 281 personnels de l'éducation, issus de 11 territoires repartis sur 4 continents (dont 4 territoires ayant déjà participé en 2021) ont répondu à l'enquête en ligne :

- 18 932 en Europe : 10 562 en France, 3 049 en Espagne, 2 572 au Royaume-Uni, 1 690 en Suisse (Cantons de Genève et de Vaud) et 1 059 en Belgique ;
- 5 311 en Amérique : 2 277 en Argentine, 2 124 au Québec et 910 dans le reste du Canada<sup>3</sup> ;
- 1 477 en Afrique : 875 au Maroc et 602 au Cameroun ;
- en Asie : 561 au Japon.

Cette participation importante témoigne de l'intérêt des personnels du secteur pour la thématique et des attentes fortes en ce domaine.

Afin de limiter les biais de réponse, les échantillons ont été redressés afin d'être représentatifs en genre, degré d'enseignement, et si possible, catégorie d'âge, de la population des personnels éducatifs au niveau territorial<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> En 2021, le focus s'intéressait aux conséquences de la pandémie de covid-19 sur le travail et le bien-être des personnels de l'éducation ; en 2023, à l'utilisation et l'impact des outils numériques dans l'enseignement

<sup>2</sup> Simplement désigné par Belgique dans la suite

<sup>3</sup> Simplement désigné par Canada dans la suite

<sup>4</sup> Selon le territoire, la source des effectifs pour calculer les pondérations a été l'OCDE (<https://data.oecd.org/>), l'UNESCO (<http://data.uis.unesco.org/>) ou le ministère de l'éducation du territoire concerné

## I. Les participant·e·s à I-BEST 2023 : plus de 26 000 personnels de l'éducation issus de 11 territoires aux profils sociodémographiques et professionnels variés

Chaque échantillon territorial des personnels de l'éducation ayant participé à la deuxième édition de I-BEST présente des spécificités par comparaison aux autres échantillons.

Les enseignant·e·s forment la très grande majorité des participant·e·s, de l'ordre de 9 sur 10 globalement. Les personnels de soutien, notamment les personnels de direction, sont un peu plus représentés au Cameroun (27%) et en Argentine (21%).

Si en général, plus de 7 participant·e·s sur 10 sont des femmes, reflet d'un secteur de l'éducation largement féminisé au niveau mondial, trois pays présentent un sex-ratio plus équilibré : le Maroc (50% de femmes), le Cameroun (54%) et le Japon (54%).

Les différents niveaux d'enseignement du scolaire sont relativement bien représentés dans les 11 territoires enquêtés, à l'exception des personnels auprès d'élèves de plus de 16 ans en Suisse et d'élèves de moins de 5 ans au Japon.

Au Japon, le recours au temps partiel parmi les personnels de l'éducation participants est quasi inexistant, alors qu'il concerne près de la moitié de l'échantillon en Suisse, plus d'1/3 en Argentine, 1/5<sup>e</sup> au Royaume-Uni et en Belgique, et environ 1/10<sup>e</sup> dans les autres territoires.

L'ancienneté varie dans les échantillons des personnels de l'éducation, la classe intermédiaire « 5-30 ans d'expérience », la plus large en nombre d'années, est aussi de loin la mieux représentée en effectifs, autour de 80%. Au Cameroun, on note la quasi-absence de personnels ayant une ancienneté excédant 30 ans, alors qu'ils représentent entre 5% et 16% des autres échantillons.

Parmi les personnels de l'éducation ayant répondu à I-BEST 2023, très peu exercent dans l'enseignement privé, à part au Cameroun où plus d'un tiers exercent dans ce cadre, et dans une moindre mesure en Belgique (12%) et en Espagne (9%).

En ce qui concerne les lieux de travail, les établissements des personnels participants diffèrent largement en nombre d'élèves et selon leur environnement : si toutes les tailles et degrés d'urbanité sont représentés dans les différents territoires, la majorité sont des établissements de moins de 800 élèves et situés en milieu urbain ou péri-urbain. On note toutefois qu'au Maroc, Royaume-Uni et en Suisse, les établissements des personnels participants sont un peu plus souvent de grande taille, et au contraire, au Japon, ils se caractérisent par des tailles plus petites et en milieu plus rural.

Finalement, les personnels de l'éducation ayant participé à cette deuxième édition de I-BEST sont en large majorité des enseignant·e·s, aux profils relativement variés au sein de chacun des 11 territoires enquêtés. Chaque échantillon territorial présente des spécificités par rapport aux autres, reflet d'une organisation du système éducatif et de réalités locales contrastées. Ces particularités sont à intégrer dans l'interprétation des comparaisons entre territoires des indicateurs de conditions de travail et de bien-être.

## II. Conditions et environnement de travail des personnels de l'éducation : des facteurs accessibles à la prévention

### II.1. Charge de travail, organisation et management : des marges d'amélioration dans la plupart des pays

Lorsque les personnels de l'éducation sont interrogé·e·s sur leur durée effective de travail, la réponse donnée est assez variable, tant en intra qu'en inter-territoire, mais globalement, la charge de travail apparaît importante. Les personnels du Japon rapportent le plus gros volume d'heures effectives travaillées – autour de 50h en moyenne par semaine pour un temps plein –, suivis de près par ceux du Royaume Uni (49h) et du Canada (47h). Dans les autres territoires, les personnels estiment leur temps de travail aux alentours de 40 heures hebdomadaires, avec des volumes un peu moindre observés au Maroc et au Cameroun, mais c'est aussi dans ces deux pays que la proportion de classes de 30 élèves et plus est spécialement importante (76% et 84% respectivement). D'une manière générale, les tailles des classes enseignées varient fortement en fonction des territoires, la Suisse présentant un taux élevé de petites structures : près de 7 classes sur 10 y comptent moins de 20 élèves.

En ce qui concerne l'autonomie dans le travail, la majorité des personnels de l'éducation la qualifie positivement dans les différents territoires, avec un taux de satisfaction le plus faible observé au Royaume-Uni (62%) et le plus élevé en Suisse (94%).

Vis-à-vis de la dimension verticale du travail, les personnels de l'éducation de France, de Belgique, du Canada et du Royaume-Uni sont moins satisfaits que ceux des autres pays : l'information donnée et la valorisation par la hiérarchie y sont jugées insuffisantes par près de la moitié des personnels. Parmi ces 4 pays, l'opinion reste fragile vis-à-vis de la dimension horizontale (prendre les décisions importantes en équipe), sauf en France où elle est un peu plus favorable.

Les personnels expriment largement leur insatisfaction concernant les possibilités de formation en France, au Canada et en Belgique. Dans ces trois territoires, le taux d'insatisfaction est encore plus important vis-à-vis des possibilités d'évolution (entre 61% et 82%), et également en Espagne où 73% les jugent négativement. A l'inverse, en Argentine, les personnels sont globalement satisfaits à la fois des possibilités de formation (81% de satisfaits) et d'évolution professionnelle (74% de satisfaits). Quant au salaire, les niveaux de satisfaction sont les plus élevés en Suisse (71%) et en Belgique (67%), et les plus faibles au Cameroun (39%) et en France (26%). Sur ces trois aspects – formation, évolution, salaire – les taux d'insatisfaction les plus élevés parmi les 11 territoires enquêtés sont systématiquement observés en France.

### II.2. Climat scolaire et relations sociales au travail : une ressource sur laquelle capitaliser

Globalement, les personnels de l'éducation jugent favorablement le climat de travail, même si en Belgique, et dans une moindre mesure, au Royaume-Uni, au Canada et en France, ils restent nombreux à l'estimer négativement (39% en Belgique, 32%, 31% et 30% respectivement). L'Argentine se distingue par un climat de travail jugé favorablement par 9 personnels sur 10, suivie de près par le Japon et la Suisse.

En ce qui concerne les relations sociales avec les différents acteurs de la communauté éducative – direction, collègues, parents d'élèves, élèves –, la satisfaction reste très majoritaire. Néanmoins, vis-à-vis de la direction spécifiquement, l'insatisfaction s'approche de 1/3 en France et en Belgique où ces chiffres sont les moins bons de tous. Cette circonspection se retrouve dans la réponse à la question « dans quelle mesure la direction de l'établissement se préoccupe-t-elle de la santé et du bien-être du personnel ? », avec une réserve majoritaire sur ce point exprimée en France et en Belgique, mais aussi au Cameroun et au Maroc. Dans les 11 territoires, près de 90% des personnels jugent positivement leurs relations avec les collègues et les résultats sont encore meilleurs avec les élèves (plus de 95% de satisfaits partout, notamment 99% en Argentine). Avec les parents d'élèves, un léger décrochage est observé quant à la qualité des relations au Cameroun, en Belgique et en France (19%, 18% et 16% d'insatisfaits respectivement).

### II.3. Violence au travail : une triste banalisation

Dans la plupart des territoires enquêtés, près de 9 personnels de l'éducation sur 10 se sentent en sécurité au sein de leur établissement, mais le Cameroun fait figure d'exception, avec 13% des personnels qui se disent « rarement » en sécurité et même 15% « pas du tout » (dans une moindre mesure au Maroc, 17% et 5% et au Japon 15% et 2% respectivement).

Une majorité des personnels juge positivement le niveau de discipline des élèves, le taux d'opinion favorable allant de 58% au Canada (taux le plus bas observé sur les 11 territoires) à 83% au Japon et au Maroc (taux le plus élevé).

La proportion de personnels ayant été victime de violence au travail dans les 12 derniers mois est hétérogène mais préoccupante dans de nombreux territoires : allant de 40% au Canada (39% au Québec), à moitié moins au Maroc (22%) et au Cameroun (23%), et tombant à 4% au Japon. La proportion de personnels témoins de violence est environ le double de celle de personnels victimes, sauf pour le Maroc, où elle est moindre (16%), et au Japon où elle est plutôt quadruplée (17%).

Les auteur-e-s des violences sont souvent des élèves, notamment au Royaume-Uni, au Canada et au Québec où ils sont impliqués dans plus de 8 faits sur 10, et dans une moindre mesure des parents d'élèves. Dans de nombreux cas cependant, d'autres membres du personnel sont impliqués. Cette catégorie est particulièrement représentée parmi les auteurs des violences recensées au Cameroun, en Argentine et en Espagne (de l'ordre de la moitié des faits). Les auteur-e-s peuvent également être des personnes extérieures à l'établissement, surtout au Maroc et au Cameroun (environ un tiers des faits), ce cas de figure restant bien plus rare dans les autres territoires.

### II.4. Environnement physique : des besoins d'investissement

Les avis sont partagés sur l'environnement physique au sein de chaque territoire, avec tous les degrés de satisfaction et d'insatisfaction représentés dans une proportion non-négligeable. La satisfaction l'emporte en général, mais de très peu pour l'état des locaux en Espagne et en Belgique, et à l'exception des conditions matérielles (espaces, matériel pédagogique, internet...) au Cameroun (54% d'insatisfaction) et en Espagne (50%). Le Cameroun, et dans une moindre mesure, le Maroc et la Belgique présentent des



indicateurs péjoratifs par rapport aux autres territoires en matière de commodités (électricité, eau potable) et les conditions d'hygiène. La Suisse se distingue par des indicateurs presque systématiquement plus favorables que dans les autres territoires enquêtés et le Japon également par de bons résultats concernant le niveau sonore et la qualité de l'air extérieur.

## II.5. Vie privée - vie professionnelle : un équilibre à trouver

La satisfaction des personnels de l'éducation vis-à-vis de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle est partout dispersée. C'est en France qu'elle est jugée le moins positivement (64% d'insatisfaction), suivie par le Royaume-Uni, le Canada et le Japon (taux s'échelonnant entre 57% et 60%), et à l'inverse, le plus favorablement en Argentine puis au Maroc et en Suisse, avec un taux d'insatisfaction en deçà de 40%.

Au moins 7 personnels sur 10 sont amenés à apporter, en plus de leur travail, un soutien régulier à un proche au Cameroun (92%), au Maroc (84%), en Argentine (82%) et en Espagne (69%), le taux étant plus de l'ordre de 45-60% dans les autres territoires.

Concernant les durées de trajet domicile – travail, la proportion de personnels ayant un trajet de plus d'1h aller simple va de 2% en Suisse et au Québec, à 13% au Maroc et 15% au Cameroun. Dans ce dernier pays, le temps moyen de trajet apparaît être sensiblement plus long que dans les autres territoires.

## III. Santé et bien-être des personnels de l'éducation : un ressenti hétérogène à travers le monde

### III.1. Des indicateurs de bien-être au travail préoccupants dans certains pays

Les trois indicateurs indirects de satisfaction professionnelle (balance avantages/inconvénients du métier ; si c'était à refaire... ; valorisation sociétale) sont dégradés dans certains territoires, moins dans d'autres. Ainsi, en France, en Belgique, au Cameroun et au Maroc, l'opinion négative est largement répandue. En particulier, la faible valorisation sociétale du métier est déplorée en Belgique et France par plus de 95% des personnels. Au final, moins d'un personnel sur deux reste « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'affirmation « dans l'ensemble, mon travail me donne satisfaction » au Cameroun (40%), au Royaume Uni (45%), au Maroc (46%) et en France (48%). Par contraste, la satisfaction professionnelle apparaît préservée en Suisse (79%), en Argentine (72%) et en Espagne (71%).

La part des personnels jugeant leur travail assez ou très stressant depuis le début de l'année scolaire varie largement selon les territoires, de 33% au Japon (8% « très stressant ») à 76% au Royaume-Uni (39% « très stressant »).

Il en va de même avec la part des personnels ayant eu un arrêt-maladie dans l'année, de 16% au Maroc à 60% au Royaume-Uni. Les raisons médicales sous-jacentes sont le plus souvent d'ordre physique. Toutefois, près d'un tiers des arrêts-maladie sont imputés à une affection psychologique en Belgique (35%), au Québec (34%) et au Canada (32%). Les durées moyennes des arrêts-maladie sur l'année sont également très variables, la médiane observée étant faible dans des pays comme le Royaume-Uni (5 jours)

et le Japon (5 jours), mais beaucoup plus élevée en Espagne (20 jours) et au Québec (30 jours), sans qu'une règle simple ne puisse être établie entre taux de recours, durée et raison.

A contrario, entre 7 et 9 personnels sur 10 selon les territoires ont travaillé en étant malade, à l'exception du Japon où ils sont 3 sur 10. Les personnels de l'éducation invoquent en premier lieu l'engagement envers les élèves pour expliquer leur présentisme, sauf au Japon où les réponses sont plus équilibrées entre l'impossibilité de remplacement, l'engagement envers les élèves et avec les collègues.

En ce qui concerne les troubles de la voix, dans la plupart des territoires, environ 2 ou 3 personnels sur 10 ont été dans l'impossibilité de travailler pour cette raison dans l'année écoulée, mais ce taux est relativement faible au Japon (4%), et particulièrement fort en Espagne (39%) et au Maroc (39%).

### III.2. Une qualité de vie contrastée, une santé souvent préservée mais fragilisée dans sa dimension psychologique

L'évaluation de la qualité de vie est relativement préservée en Suisse (75% de satisfaction), en Argentine (68%), au Japon (68%) et au Québec (67%). Avec moins de 50% d'opinion favorable, elle apparaît entamée au Cameroun (41%), au Maroc (42%), en Belgique (44%) et en France (49%). Le choix de la modalité "pire vie possible" par 10% et 7% respectivement des échantillons marocain et camerounais interpelle, faisant écho aux difficultés d'ordre sécuritaire, matériel et environnemental dont font état par ailleurs les personnels de ces territoires.

La santé globale évaluée par les personnels de l'éducation apparaît bonne en moyenne avec moins de 20% des personnels qui la jugent mauvaise ou très mauvaise (même moins de 10% en Suisse, en Argentine et au Québec), à l'exception du Maroc où le taux grimpe à 38%. La santé psychologique évaluée par les personnels de l'éducation apparaît néanmoins fragilisée dans de nombreux territoires, notamment en Belgique, en France et au Canada, et dans une moindre mesure au Royaume-Uni : dans ces 4 pays, autour d'un personnel sur 2 rapporte ressentir souvent, très souvent ou toujours des sentiments négatifs ou manquer souvent, très souvent ou toujours de temps/d'énergie pour accomplir son travail, ou encore, être insatisfait de son sommeil. Pour ces indicateurs, les personnels de l'éducation de Suisse, Japon et Argentine répondent toujours le plus favorablement.

La part de personnels estimant avoir été limitée dans leurs tâches courantes pour raison de santé dans les 6 derniers mois n'est nulle part anodine, allant de 30% au Japon à 76% au Maroc. Les raisons les plus souvent invoquées relèvent de la santé mentale : fatigue importante, troubles du sommeil, état dépressif, troubles psychiques.

## IV. Outils numériques : une utilisation ancrée dans les pratiques, une bonne adhésion mêlée d'une pointe d'ambivalence

L'équipement à titre professionnel des personnels de l'éducation en outils numériques est assez inégal selon les territoires. Le Japon est celui où les taux sont les meilleurs tant en ce qui concerne l'ordinateur et la connexion internet (taux d'équipement de presque 100%) et la tablette (>75%), mais c'est en

Argentine où la mise à disposition d'un smartphone professionnel est la plus courante (tout en restant modérée : 25% des personnels équipés).

Dans tous les territoires, l'utilisation des outils numériques est très courante, si ce n'est quotidienne, à l'exception du Maroc et du Cameroun, où seuls 1/3 des personnels y déclarent l'utiliser tous les jours, en lien avec des taux d'équipements à titre professionnel les plus faibles observés.

Les taux d'utilisation du matériel numérique personnel pour le travail ne sont jamais minimes, allant jusqu'à 2/3 des personnels l'utilisant systématiquement en Argentine et au Maroc (versus 21% et 23% respectivement au Québec et au Royaume Uni, les taux les plus faibles observés).

L'adhésion au numérique des personnels de l'éducation apparaît globalement bonne, puisque dans les 11 territoires, au moins deux personnels sur trois s'estiment à l'aise avec les outils numériques et favorables à leur utilisation avec les élèves. Pour autant, l'utilisation du numérique reste une source de stress pour une part non négligeable de personnels. De plus, une certaine réserve est observée vis-à-vis de son impact sur les relations sociales. Ainsi, au moins 6 personnels sur 10 ne sont pas d'accord avec l'affirmation « les outils numériques améliorent mes relations avec les élèves, les familles » en France (60%), en Belgique (63%), en Suisse (69%) et au Japon (70%).

Au Québec et au Canada, l'attitude des personnels vis-à-vis du numérique est presque toujours la plus favorable par comparaison aux autres territoires.

Au Maroc (69%) et au Cameroun (67%), plus de 2/3 des personnels considèrent que l'utilisation du numérique n'est pas soutenue par la direction, avis loin d'être marginal également au Japon (52%) et en France (48%).

## V. Formation, soutien professionnel, médecine du travail... des pistes d'amélioration en filigrane des réponses des personnels de l'éducation

En creux des statistiques se dessinent certains leviers qui pourraient être actionnés pour promouvoir le bien-être des personnels de l'éducation selon les territoires. S'il est un besoin qui s'exprime avec vigueur presque partout, c'est celui des ressources de formation/prévention « santé/bien-être », avec une demande particulièrement forte au Maroc (92%), au Cameroun (89%), en Belgique (84%) et en France (84%). D'ailleurs, dans ces deux derniers pays, les personnels s'estiment plutôt mal informés en matière de santé, tant dans une perspective générale que professionnelle.

Dans tous les territoires, et toujours plus particulièrement en France et en Belgique, les personnels de l'éducation déplorent une faible préoccupation vis-à-vis de la santé et du bien-être au travail de la part de la direction de l'établissement, et de manière encore plus flagrante, de la part de la hiérarchie. Enfin, dans la plupart des territoires, une large majorité de personnels ne voient jamais la médecine du travail. L'Argentine, l'Espagne et surtout le Japon font toutefois exception (et le Québec dans une moindre mesure) avec 1 personnel sur 3 en Argentine et en Espagne et 2 personnels sur 3 au Japon (1 sur 5 au Québec) y bénéficiant annuellement d'un rendez-vous avec la médecine du travail.

A la question « êtes-vous satisfait-e de votre accès aux soins dans votre pays ? », le taux de réponse positive est très variable, allant de 83% en Suisse et 76% en Belgique (les taux les plus forts observés) à 6% au Maroc et 9% au Cameroun. Il en va de même avec le renoncement aux soins pour raison financière : de 6% au Japon à plus de 71% et 73% respectivement au Maroc et au Cameroun.

## VI. Indicateurs santé/travail en population enseignante en France, au Québec et en Belgique : une évolution contrastée entre 2021 et 2023

Trois territoires avec des échantillons de taille et structure satisfaisantes<sup>5</sup> ont participé à la fois aux éditions 2021 et 2023 d'I-BEST : la France, le Québec et la Belgique, ouvrant la possibilité d'appréhender les évolutions sur deux ans de différents indicateurs santé/travail dans ces territoires. En population enseignante<sup>6</sup>, l'ensemble des indicateurs ont plutôt évolué favorablement en France, de manière mitigée au Québec, et défavorablement en Belgique.

Dans les 3 pays, on note des évolutions encourageantes en matière de formation, d'évolution et de salaire, mais comme le niveau de 2021 était bas, les indicateurs en valeur absolue y restent perfectibles, notamment en France.

Au Québec, si le ressenti s'améliore sur le degré de stress au travail, le climat relationnel a tendance à se tendre, avec un taux de personnels victimes de violence qui bondit de +14% pour s'établir à 41%, et une satisfaction vis-à-vis de la valorisation par la direction et le travail en équipe qui diminue respectivement de 5% et 7%.

En Belgique, en parallèle d'une banalisation de la violence, d'un allongement des temps de trajets et d'une intensification des sources de stress au travail, les indicateurs de bien-être se dégradent tant en matière de qualité de vie, de santé générale, de symptomatologie dépressive que de satisfaction professionnelle. Cette dynamique péjorative positionne le ressenti des enseignants de Belgique à des niveaux proches de ceux de la France, sauf en matière de formation, évolution, salaire où il reste sensiblement meilleur.

---

<sup>5</sup> Le Maroc a également participé aux deux éditions, mais la taille et la structure de ses deux échantillons diffèrent trop fortement pour pouvoir permettre une interprétation des évolutions observées.

<sup>6</sup> Seuls les enseignants avaient été ciblés en 2021 ; afin de raisonner à champ comparable, les personnels de soutien à l'enseignement (non - enseignants) ayant participé à l'édition 2023 n'ont pas été considérés dans l'analyse de l'évolution des indicateurs sur 2 ans.

## Conclusion

La deuxième édition du Baromètre international de la santé et du bien-être des personnels de l'éducation I-BEST, fort de ces 26 000 participants issus de 11 territoires repartis sur 4 continents, met en lumière, d'une manière encore plus évidente que la première édition, la grande diversité des conditions de travail et du ressenti des personnels de l'éducation à travers le monde. Elle pointe aussi des marges de progression pour leur bien-être au plus près des réalités locales.

Les personnels de l'éducation de certains territoires bénéficient de conditions plus favorables que d'autres, notamment en ce qui concerne l'environnement de travail ou l'équipement en outils numériques. Toutefois, les indicateurs de temps de travail, le manque de valorisation et de soutien, les déséquilibres avantages/inconvénients et vie professionnelle/vie personnelle ainsi que le niveau de violence au travail sont presque partout préoccupants.

En 2023, les indicateurs de qualité de vie et de santé des personnels de l'éducation sont très contrastés, attirant l'attention sur le profond malaise des personnels dans certains territoires. La majorité des personnels restent d'accord avec l'affirmation « si c'était à refaire, je choisirais de nouveau mon métier », illustrant leur engagement et leur résilience malgré les nombreux défis.

Parmi les pays qui ont participé aux deux éditions de I-BEST, l'évolution de la situation sur 2 ans est variable, mais va dans le sens d'un certain retour à l'équilibre après la pandémie de covid 19 qui était venue ébranler l'école dans son organisation et éprouver les enseignants comme en avait témoigné I-BEST 2021.

Les personnels d'éducation plébiscitent largement à travers le monde plus de formations, de perspectives d'évolution de carrières, de valorisations de leurs métiers ainsi qu'une meilleure prise en compte de leur santé : suivi de médecine professionnelle et accès à des ressources de formation et de prévention autour de la santé et du bien-être.

Etant donné les retombées sociétales majeures à court et plus long-terme du bien-être des personnels de l'éducation, la suivre au fil des années dans différents territoires, croiser les regards et les perspectives, et identifier de manière réactive et adaptée les pistes d'amélioration doit rester une priorité.