

État des lieux au 31.07.2019

Épuisement professionnel : prévention et gestion du stress auprès du corps enseignant de l'enseignement obligatoire et postobligatoire du canton de Neuchâtel

Plan d'action

-Le plan d'action issu de l'enquête du CAPPES est construit autour de cinq axes d'intervention.

Pour chacun des axes, des mesures et actions concrètes ont été déterminées sur la base de propositions formulées par le corps enseignant, mais également par les membres du COPIL et du groupe de travail.

Les cinq axes d'intervention sont les suivants :

1. Classes et élèves
2. Statut et missions du corps enseignant
3. Charge de travail administratif
4. Profession « enseignant-e » : savoir-être, savoir-faire et image de la profession à l'extérieur
5. Pilotage, mise en œuvre et accompagnement des réformes

Les tableaux ci-dessous proposent un état des lieux du développement des mesures retenues.

Tableau 1 : Axe « Classes et élèves »	
Mesures et actions	Remarques concernant la mise en œuvre
<p>1.1. Revoir les modalités et procédures d'application de l'arrêté portant sur les besoins éducatifs particuliers (BEP) concernant l'octroi et la mise en place de mesures d'adaptation et de compensation des désavantages</p>	<p>Un comité de coordination dédié aux besoins éducatifs particuliers a été institué par le service de l'enseignement obligatoire (SEO) au moment de l'entrée en vigueur en août 2014 de l' « Arrêté relatif aux mesures d'adaptation et de compensation destinées aux élèves de la scolarité obligatoire ayant des besoins éducatifs particuliers » (RSN :410.512.3).</p> <p>D'autre part, un groupe de travail chargé de mettre en œuvre le concept cantonal concernant la formation spécialisée en école ordinaire a débuté ses travaux suite à l'adoption en mars 2018 du <i>Rapport d'information du Conseil d'État au Grand Conseil concernant la stratégie cantonale en matière de pédagogie spécialisée</i> (Rapport 18.006)</p> <p>Il est nécessaire maintenant de coordonner les travaux de ces deux entités pour aboutir à des améliorations cohérentes avec l'ensemble des dispositifs et structures pédagogiques.</p>
<p>1.2. Revoir les modalités d'organisation des classes et d'encadrement des élèves en :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pondérant l'effectif par classe en présence d'élèves BEP/qui exigent une attention particulière – développant dans chaque cercle scolaire des classes/structures de remédiation pour élèves posant des problèmes de comportement 	<p>Le Conseil d'État fixe les normes minimales et maximales des effectifs pris en considération pour l'organisation des classes après avoir consulté les autorités communales ou intercommunales.</p> <p>Cette mesure est donc soumise à une consultation préalable et le moment de son entrée en vigueur doit être fixé en fonction d'un calendrier prenant en compte les délais relatifs à une phase de consultation ainsi que les échéances et processus budgétaires du canton et des communes.</p> <p>Le SEO prépare une révision de l'« Arrêté concernant le subventionnement des classes dans la scolarité obligatoire » du 17 octobre 2012 (RSN : 410.105) actuellement en vigueur. Dans le cadre de ces travaux, il doit intégrer les axes issus du concept cantonal concernant la formation spécialisée en école ordinaire.</p>

Épuisement professionnel : prévention et gestion du stress auprès des enseignant-e-s de l'enseignement obligatoire et postobligatoire du canton de Neuchâtel, Plan d'action

1.3. Mise en place dès août 2017 du soutien immédiat et temporaire (SIT) pour les élèves débutant leur scolarité ou arrivant dans notre canton

La mesure est entrée en vigueur en août 2017.

Tableau 2 : Axe « Statut et missions du corps enseignant »

Mesures et actions	Remarques concernant la mise en œuvre
<p>2.1 Préciser dans le <i>Règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique dans l'enseignement</i> (ci-après le RSten, RSN : 152.513) le nombre d'heures de travail annuel en référence aux autres titulaires de la fonction publique et préciser que les vacances sont à prendre pendant les semaines sans cours (RSten, art. 46)</p>	<p>Le RSten ne comporte pas de disposition sur la notion de temps de travail.</p> <p>Pour pallier ce manque et clarifier la situation pour tous les partenaires, certaines notions seront précisées dans le RSten. Le projet sera soumis à la cheffe de département, puis aux directions du postobligatoire et des centres scolaires. Il sera ensuite mis en consultation auprès des associations professionnelles.</p>
<p>2.2 Définir un cadre plus précis dans le RSten concernant les droits et obligations des enseignant-e-s à temps partiel (nombre équitable/proportionnel de ½ journées d'enseignement, participations obligatoires ou facultatives aux diverses séances de travail). Définir également dans ce contexte les exigences de travail impliquant la participation ou la présence à des moments particuliers</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cadre à intégrer à un cahier des charges complémentaire au <i>Cadre de référence des compétences professionnelles des enseignant-e-s</i> et en lien avec les tâches décrites dans le RSten, art. 15 	<p>Aucune disposition ne fixe explicitement les droits et obligations des enseignant-e-s à temps partiel concernant leur participation à des activités hors-cadre et à leur présence à des séances de travail et d'information. Pour clarifier la situation pour les partenaires (direction et corps enseignant), il s'agit de mieux préciser dans le RSten le cadre pour les enseignant-e-s à temps partiel tout en accordant une certaine souplesse de part et d'autre. Ces modifications seront apportées en parallèle à celles répondant à la mesure 2.1 ci-dessus.</p> <p>En ce qui concerne l'enseignement obligatoire, un projet de cahier des charges cadre au niveau cantonal sera soumis à la cheffe de département, puis aux directions des centres scolaires. Il sera mis ensuite en consultation auprès des associations professionnelles. Le projet définit les différentes fonctions, les droits, les devoirs, le traitement ainsi que le temps de travail qui sont communs à tous les enseignant-e-s de la scolarité obligatoire du canton.</p> <p>Toutefois, une part du cahier des charges interne aux cercles scolaires subsistera et restera de la compétence des autorités concernées.</p>
<p>2.3. Octroi dès août 2017 d'une décharge pour raison d'âge pour les enseignant-e-s à temps partiel et d'une décharge pour maîtrise de classe de la 3^e à la 6^e .</p>	<p>Les modifications ont été apportées au Rsten et les mesures sont entrées en vigueur en août 2017.</p>

Tableau 3 : Axe « Charge de travail administratif »

Mesures et actions	Remarques concernant la mise en œuvre
<p>3.1. Développer et offrir plus d'autonomie au corps enseignant dans leur enseignement et pour l'organisation de projets hors-murs – Ne pas exiger l'harmonisation dans tous les domaines</p>	<p>Un rapport relatif à l'état des lieux concernant les mesures mises en place ou à mettre en place par les directions concernant la simplification, l'allégement, voire la suppression de tâches administratives sera établi par le SEO pour l'enseignement obligatoire et par les directions des entités pour le postobligatoire.</p>
<p>3.2. Définir ce qui relève de la charge administrative en lien avec les actes pédagogiques et ce qui relève des tâches administratives pures</p>	<p>Le rapport du groupe de travail surcharge administrative pour l'école obligatoire a mis en évidence la complexité de définir les tâches « purement administratives » demandées au corps enseignant, le nombre de celles-ci étant en fin de compte moins élevé que ce qui est communément admis.</p> <p>Ce rapport a par contre mis en évidence une augmentation significative du nombre de tâches, dont certaines nouvelles, dans lesquelles la part administrative, mêlée à la part pédagogique, constitue une charge indéniable. Pour une partie des tâches demandées, cette mesure pourrait être associée à la mesure précédente, le groupe de travail précité ayant fait ressortir que l'autonomie des enseignant-e-s est souvent limitée par des contraintes administratives.</p>
<p>3.3. Offrir des outils de travail qui simplifient tous les actes de procédure (salles, disponibilité, un PC « administratif » pour la gestion des courriels et des absences - en plus des PC pour les élèves, transcription des calendriers sur Outlook, avec l'horaire individuel de chaque enseignant-e)</p>	<p>Le rapport du groupe de travail précité (mesure 3.2) évoque le recours à des outils et ressources devant concrétiser cette mesure. Des outils de planification sont mis à disposition par les écoles sur leur propre plateforme. Un renforcement de la coordination entre les diverses plateformes et de la compatibilité entre les outils contribuerait à améliorer l'efficacité du système. Le déploiement progressif de PRONOTE, solution privilégiée par les directions d'écoles, y contribue.</p> <p>Dans ce domaine, les choix et décisions concernant des orientations (investissement, développements) portent sur du moyen terme. Tout changement à ce niveau doit être conçu dans une perspective à 5 ans.</p>
<p>3.4. Définir les tâches administratives incombant obligatoirement aux enseignant-e-s (et par conséquent simplifier/rationaliser/supprimer les tâches qui ne leur incombent pas directement)</p>	<p>Le rapport du groupe de travail précité (mesure 3.2) n'a pas pu définir de manière exhaustive les tâches administratives incombant obligatoirement à l'ensemble du corps enseignant, celles-ci variant en fonction de divers critères (lieux de travail, degrés d'enseignement, présence ou non de ressources administratives, etc.).</p>

3.5. Offrir des délais plus longs pour l'exécution des tâches administratives **obligatoires**

Cette mesure est prise en compte par les directions d'écoles chaque fois que cela est possible, c'est-à-dire en dehors des situations non prévisibles ou des cas d'urgence. D'autre part, des outils de planification et d'organisation (calendriers partagés) sont mis à disposition sur le [portail de l'enseignement obligatoire](#) (rpn).

Tableau 4 : Axe « Profession « enseignant-e » : Savoir-être, savoir-faire et image de l'école et de la profession à l'extérieur	
Mesures et actions	Remarques concernant la mise en œuvre
Renforcement de divers pans de la formation du corps enseignant	
<p>4.1. Renforcer les compétences personnelles et professionnelles des enseignant-e-s dans le domaine de l'évaluation à l'école obligatoire (formation, accompagnement en classe)</p>	<p>Des offres d'accompagnement par des animateurs-trices de proximité dans le but de soutenir l'utilisation des nouvelles démarches d'évaluation « par des pairs » sont proposées dans les centres scolaires depuis leur introduction. Toutefois, des besoins en formation devraient être comblés par des apports supplémentaires (formation continue ou accompagnement à la pratique) et dans un cadre à (re)définir, notamment en ce qui concerne la répartition du temps de formation (en présence ou non des élèves).</p>
Compétences et encadrement en formation initiale et continue	
<p>4.2. Donner mandat à la HEP de renforcer la gestion de la communication, des conflits et des entretiens avec les parents ainsi que la gestion de classe dans la formation initiale et continue</p>	<p>Afin de pouvoir répondre à certains besoins exprimés par le corps enseignant concernant le renforcement des compétences suivantes : la gestion de la classe, la gestion de la communication, la gestion des conflits et des entretiens avec les parents, il s'agit de présenter la situation actuelle concernant l'offre de cours relatifs à ces 4 compétences dans la formation initiale et continue. Les étudiants-es de la HEP-BEJUNE sont formés, durant leur cursus, au développement et au renforcement de ces compétences. En formation primaire, ces thèmes sont abordés et approfondis principalement dans les cours en sciences de l'éducation (SED) et d'analyse de la pratique professionnelle (APP). En formation secondaire, un volume significatif des cours de SED est aussi consacré à ces sujets et les cours de didactiques traitent de contenus liés à la communication et à la gestion de classe ; l'APP réserve un cours à la « gestion des émotions », destiné à prévenir les conflits. La HEP présente aussi une offre de cours en formation continue dédiée au renforcement de ces compétences (16 cours durant l'année 2018-2019).</p>

<p>4.3. Sous des contraintes légales fédérales et intercantionales : exiger un stage préalable d'enseignement de quelques semaines pour tout-e enseignant-e en amont de la formation pédagogique et améliorer l'orientation professionnelle pour les candidat-e-s potentiel-le-s à la profession « enseignant-e »</p>	<p>Afin de consolider le choix de la profession « enseignant-e », il s'agit d'analyser la possibilité d'exiger un stage préalable d'enseignement de quelques semaines pour tout-e enseignant-e en amont de la formation pédagogique. Ce stage permettrait de conforter ou modifier la représentation que se font les candidats-e-s à ce métier et ainsi améliorer leur satisfaction professionnelle. Cette satisfaction peut avoir des impacts positifs aussi bien sur la qualité de l'enseignement que sur l'image de l'école et de la profession. Le cadre juridique fédéral et intercantonal doit cependant être respecté. Il s'agit d'analyser si ce type de mesure peut être introduit à l'échelle d'un canton ou d'une région.</p> <p>Le passage du secondaire 2 au niveau tertiaire A repose sur le principe de l'accès direct : la maturité académique ou la maturité spécialisée, option pédagogie, pour la formation en HEP, reconnaissent le droit de poursuivre une formation supérieure. La loi fédérale sur les hautes écoles (LEHE) ne prévoit pas d'autres conditions d'accès à la formation au tertiaire A que la possession du titre requis. La LEHE n'interdit toutefois pas la mise en place d'épreuves de sélection pour l'accès à la formation ; ainsi du test d'aptitude pour l'accès aux études en médecine, prévu par les universités de la Suisse allemande. Cet exemple typique s'explique à raison du nombre limité de places disponibles dans ce cursus ; la HEP-BEJUNE prévoit également des régulations pour l'accès à la formation primaire, lorsque le nombre de places est limité. L'introduction de prérequis supplémentaires, via un stage par exemple, irait à l'encontre du principe de l'accès direct, principe auquel le Conseil suisse des hautes écoles et la CDIP ont rappelé fermement leur attachement en 2018, en lançant une vaste réflexion sur la révision du plan d'études de la maturité académique. Pour autant, la HEP-BEJUNE est attentive à prévenir les situations d'échec et, à cette fin, elle a aménagé ses formations initiales, en concertation avec les autres HEP romandes, de sorte à réserver une part importante à la formation pratique ; celle-ci représente un tiers du temps de formation ; cette part est supérieure aux minima prévus par la réglementation de la CDIP.</p>
<p>4.4. Favoriser l'accueil des vocations tardives en développant les possibilités de formation en emploi dans l'enseignement</p>	<p>Afin de répondre à cet objectif, il s'agit dans un premier temps de présenter la situation actuelle concernant les voies de formations proposées pour les vocations tardives et/ou les vocations en emploi. Partant de là, des propositions doivent être faites pour améliorer la situation tout en tenant compte des exigences fixées par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). En formation primaire, une réflexion est actuellement menée par la HEP-BEJUNE sur la possibilité d'aménager un étalement des études. En formation secondaire, cette possibilité existe déjà. Enfin, la HEP-BEJUNE examine, en concertation avec les autres HEP de Suisse romande, les conditions de la reconnaissance des acquis d'expérience, via leur valorisation.</p>
<p>4.5. Instaurer un mentorat (didactique et éducatif) de 2 ans pour tout-e enseignant-e débutant-e (école obligatoire et post-obligatoire)</p>	<p>Les travaux à ce sujet n'ont pas débuté.</p>

Ressources en cours de carrière	
4.6. Informer sur la possibilité d'un congé sabbatique	Cette mesure est à l'étude au niveau du Département
4.7. Proposer un congé de formation payé par l'employeur de max. 6 mois sur dossier (montant max. à disposition)	LE CAPPES est en charge de ce dossier et s'est approché d'autres cantons qui ont une pratique diversifiée à ce sujet. Les résultats de cette consultation et des propositions seront faites à la cheffe de département à fin 2019.
4.8. Augmenter la durée possible de réduction de son taux d'activité de 2 à 3 ans (RSten, art. 18) pour les enseignant-e-s nommé-e-s	<p>Le Conseil d'État a apporté les modifications nécessaires au Rsten pour permettre au corps enseignant nommé de diminuer son taux d'activité jusqu'à 50% de sa nomination jusqu'à 3 ans (au lieu de 2 ans précédemment).</p> <p>Le cadre de cette réduction a été clarifié en ce qui concerne le délai pour adresser une demande, le taux de diminution possible ainsi que la fréquence de ce type de demande. L'objectif étant à la fois de répondre aux besoins du corps enseignant tout en donnant aux directions les outils pour faire face à la complexification de la gestion des ressources humaines. Ces modifications sont entrées en vigueur au 1^e janvier 2019.</p>
4.9. Développer les ressources à disposition de l'enseignant-e durant sa carrière	<p>Le CAPPES est en charge de ce dossier, en collaboration avec les membres du CEPEN (Coordination pour l'Education et la Prévention dans les Ecoles Neuchâteloises) présidé par le CAPPES. Un guide de ressources sera mis à disposition des directions et des enseignant-e-s sur le rpn dès l'automne 2019 après avoir été mis en consultation auprès des directions de l'enseignement obligatoire et du secondaire 2 au printemps 2019. Ce guide sera régulièrement mis à jour par les membres du CEPEN.</p> <p>Par ailleurs, la brochure « Mieux Vivre ensemble » a été revisitée et sera mise en ligne dès la rentrée scolaire 2019-2020.</p>
4.10. Discuter d'un parcours de formation continue dans le cadre des entretiens de développement (cadre de référence)	Mesure en vigueur depuis l'introduction du cadre de référence des compétences professionnelles dans l'enseignement au niveau de l'enseignement obligatoire.
4.11. Développer la mobilité professionnelle interne entre établissements du secondaire 2, entre cercles scolaires régionaux	La nomination des enseignant-e-s sur le territoire cantonal facilite la mobilité professionnelle entre les cercles scolaires au niveau de l'enseignement obligatoire.
4.12. Donner accès à la mobilité interne de l'État pour le personnel enseignant cantonal et donner de la visibilité à cette nouvelle offre	Le personnel enseignant désirant changer d'activité peut s'adresser au bureau de la mobilité interne (SRHE.MobiliteInterne@ne.ch) aussi bien pour des postes du domaine administratif que du domaine de l'enseignement du Secondaire 2 (dans la limite des postes disponibles dont nous avons connaissance)

	<p>En cas de suppression de poste, les enseignant-e-s concerné-e-s sont informé-e-s par le SHRE des possibilités offertes par la mobilité interne et bénéficient du soutien de nos spécialistes.</p> <p>Les informations concernant la mobilité interne sont disponibles sur le site intranet de l'Etat :</p> <p>https://intranet.ne.ch/SRHE/Formation/Pages/Mobilite-professionnelle-interne.aspx</p> <p>La page dédiée au Secondaire 2 comprend un renvoi à la page de la mobilité professionnelle interne :</p> <p>https://intranet.ne.ch/SRHE/Formation/Pages/Secondaire-2.aspx</p>
<p>4.13. Implémenter dans les établissements qui le souhaitent et auprès des enseignant-e-s volontaires l'outil « <i>L'école en action - Prévention du stress au travail</i> » (anc. S-Tool), outil qui vise à améliorer la santé psychique du corps enseignant</p>	<p>Le CAPPES est en charge de ce dossier. Deux écoles Pilote en bénéficient dans le canton de Neuchâtel. Il s'agit du cercle scolaire de La Chaux-de-Fonds et du cercle scolaire des Cerisiers. D'autres établissements pourront bénéficier de cette offre dès la fin de la phase Pilote.</p>

Image de l'enseignement	
<p>4.14. Développer différentes actions pour mettre en exergue le rôle et l'importance de l'école (p. ex. continuer de développer des projets d'établissement sur le vivre-ensemble, la communication non violente, la prévention contre le harcèlement, les relations avec les familles, etc.)</p>	<p>Le CAPPEs est en charge de ce dossier et poursuit ses actions de prévention, d'intervention et d'accompagnement en cas de situations critiques à la demande des établissements. Il poursuit son accompagnement des directions au développement de projets d'établissement sur le Vivre ensemble.</p>
<p>4.15. Renforcer l'image du corps enseignant auprès des parents et du public en développant la communication sur l'école</p>	<p>Mesure en développement continu sur plusieurs axes, notamment au niveau de l'école obligatoire par le biais de courts reportages réalisés en collaboration avec canal alpha (« C'est ça l'école », http://www.canalalpha.ch/cest-ca-lecole/).</p>

Tableau 5 : Axe « Pilotage, mise en œuvre et accompagnement des changements et réformes »

Mesures et actions	Remarques concernant la mise en œuvre
<p>5.1. Donner de la visibilité sur le site internet des deux services d'enseignement, sur les sites pédagogiques et sur le site internet du CAPPEs aux différents projets menés, informer sur leur état d'avancement et leur structure de suivi</p>	<p>Les sites Internet ont été modifiés pour répondre à cet objectif : SFPO : https://www.ne.ch/autorites/DEF/SFPO/organisation/Pages/Projets-SFPO.aspx SEO : https://www.ne.ch/autorites/DEF/SEEO/projets/Pages/accueil.aspx CAPPEs : https://www.ne.ch/autorites/DEF/capp/Pages/accueil.aspx</p>
<p>5.2. Revoir le rythme des changements et réformes</p>	<p>Cette demande est prise en compte par le Département</p>
<p>5.3. Communiquer la planification de l'introduction des moyens d'enseignement romands (MER)</p>	<p>Mesure en vigueur. La planification est accessible sur le site internet de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP), http://www.ciip.ch/, et est communiquée au début de chaque année scolaire, lors de la conférence de presse de rentrée scolaire ayant lieu au mois d'août de chaque année.</p>