



Commission  
européenne

# Bien-être mental des étudiants et du personnel dans les établissements d'enseignement supérieur européens

*Résumé analytique*



Education et  
formation

**Merci de citer cette publication comme suit :**

Riva, E., Lister, K., and Jeglinska, W. (2023). Bien-être mental des étudiants et du personnel dans les établissements d'enseignement supérieur européens, rapport *NESET*, Résumé analytique, Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. doi: 10.2766/146281.

**À PROPOS DE NESET**

NESET est un réseau consultatif d'experts travaillant sur la dimension sociale de l'éducation et de la formation. La Direction générale pour l'éducation et la culture de la Commission européenne est à l'initiative de la création de ce réseau, qui a succédé à NESSE (2007- 2010), NESET (2011-2014) et NESET II (2015-2018). PPMI est responsable de l'administration du réseau NESET. Pour toute demande, veuillez nous contacter à : info neset@ppmi.lt.

**DONNEUR D'ORDRES:**

**PPMI**

PPMI Group

Gedimino ave. 50, LT - 01110 Vilnius,  
Lithuania

Phone: +370 5 2620338 Fax: +370 5  
2625410

www.ppmi.lt

Director: Rimantas Dumčius

**AUTEURS:**

- **RIVA, Elena**, Professeure associée ('lectrice'), chef de département, Institut pour l'enseignement et l'apprentissage avancés, Université de Warwick, Royaume-Uni
- **LISTER, Kate**, Professeure, doyenne associée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, Arden University, Royaume-Uni
- **JEGLINSKA, Wiki**, Chargée de soutien aux projets, Université de Warwick, Royaume-Uni

**PEER REVIEWER:**

- **STEWART-BROWN, Sarah**, Professeure de santé publique, Université de Warwick, Royaume-Uni
- **AVRAMOV, Dragana**, Coordinatrice scientifique de NESET

**LANGUAGE EDITOR:**

- **NIXON, James**, Relecteur/correcteur freelance

**COMMISSION EUROPÉENNE**

Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture

Direction A - Stratégie politique et évaluation

Unité A.4 - Politique et évaluation fondées sur des preuves

E-mail: [eac-unite-a4@ec.europa.eu](mailto:eac-unite-a4@ec.europa.eu)

Commission européenne  
B-1049 Bruxelles

# **Bien-être mental des étudiants et du personnel dans les établissements d'enseignement supérieur européens**

Edité par: *Elena Riva, Kate Lister, Wiki Jeglinska*

## LEGAL NOTICE

This document has been prepared for the European Commission however it reflects the views only of the authors, and the European Commission is not liable for any consequence stemming from the reuse of this publication. More information on the European Union is available on the Internet (<http://www.europa.eu>).

---

PDF

ISBN 978-92-68-06833-5

doi: 10.2766/221390

NC-09-23-397-FR-N

---

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2024

© Union européenne, 2024



La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est mise en œuvre par la décision 2011/833/UE de la Commission du 12 décembre 2011 concernant la réutilisation des documents de la Commission (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39). Sauf indication contraire, la réutilisation de ce document est autorisée par une licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Cela signifie que la réutilisation est autorisée à condition que la source soit mentionnée de manière appropriée et que toute modification soit indiquée.

Pour toute utilisation ou reproduction d'éléments qui ne sont pas la propriété de l'Union européenne, il peut être nécessaire de demander l'autorisation directement aux détenteurs des droits respectifs. L'Union européenne ne détient pas les droits d'auteur relatifs aux éléments suivants :

[Image(s) de couverture © [carloscastilla + 11900361], 2012. Source : [depositphotos.com] : [depositphotos.com]

## Résumé analytique

### Contexte et raison d'être

Depuis quelques années, le secteur de l'enseignement supérieur en Europe (et dans le monde) prend conscience et se préoccupe toujours plus du déclin de la santé mentale et du bien-être du personnel et des étudiants. L'attention portée par les médias au bien-être mental des étudiants, ainsi que la pression croissante des organismes du secteur pour la prise en charge de la santé mentale et du bien-être du personnel et des étudiants (Hughes et Spanner, 2019 ; Office for Students, 2019), ont rendu les universités plus conscientes que jamais de la nécessité d'accorder au bien-être mental une place prépondérante dans les politiques et les stratégies (Hughes & Spanner, 2019 ; Universities UK, 2020), et l'ont placé en tête des programmes de recherche universitaire (Hartrey, Denieffe et Wells, 2017). Sans surprise, la recherche a montré que la santé mentale et le bien-être peuvent avoir un impact significatif sur les chances de réussite des étudiants (Richardson, 2015 ; Office for Students, 2019). Il a également été démontré que la santé mentale et le bien-être ont un impact significatif sur les expériences du personnel universitaire (Smith et Ulus, 2020 ; Urbina-Garcia, 2020 ; Shen et Slater, 2021). La recherche suggère en outre que la nature, la culture, les normes et les pratiques des établissements d'enseignement supérieur (EES) peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale et le bien-être du personnel et des étudiants (Tinklin, Riddell et Wilson, 2005 ; Gilbert, 2016 ; Ribeiro et al., 2018 ; Neves et Hillman, 2019 ; Urbina-Garcia, 2020 ; Lister, Seale et Douce, 2023).

Donner la priorité aux interventions visant à prévenir et à améliorer la santé mentale et le bien-être du personnel et des étudiants au sein des communautés d'enseignement supérieur est devenu une nécessité plus pressante encore depuis la pandémie de COVID-19, étant donné l'augmentation des taux d'anxiété et de dépression dans la population en général, les hausses les plus importantes étant observées chez les 14-24 ans (Zhai et Du, 2020). En effet, l'Eurobaromètre sur la jeunesse et la démocratie dans le cadre de l'Année européenne de la jeunesse (Eurobaromètre Flash, 2022) indique que l'amélioration du bien-être mental et physique est la priorité la plus importante pour de nombreux jeunes dans l'UE.

L'amélioration de la santé mentale et du bien-être nécessite un ensemble d'approches, qui s'étendent de l'enfance au jeune adulte et à l'adulte plus âgé (Otto et al., 2021). La promotion du bien-être dans les EES est donc un pilier essentiel de ce portefeuille, car les interventions menées dans les universités peuvent toucher de nombreux jeunes. L'entrée à l'université est une période à haut risque pour l'apparition d'une mauvaise santé mentale et d'un manque de bien-être, car elle coïncide avec une période de développement critique et implique l'exposition à des facteurs de stress majeurs tels que le départ du domicile familial, les pressions académiques, l'acquisition de l'indépendance, le développement de nouvelles amitiés et la gestion des finances. À juste titre, la santé mentale et le bien-être des étudiants à l'université sont de plus en plus considérés comme une préoccupation. Parallèlement, les exigences en matière de temps du personnel universitaire pour la recherche, l'enseignement, l'encadrement et le soutien pastoral ont également augmenté, et cette préoccupation se reflète dans les inquiétudes concernant le bien-être du personnel.

Le rapport NESET intitulé « Impact de la COVID-19 sur l'enseignement supérieur : examen des données émergentes » (Farnell et al., 2021) documente les nouveaux défis post-pandémiques pour le bien-être psychologique et émotionnel des étudiants et du personnel, faisant écho à d'autres conclusions tirées de la littérature académique pertinente. En outre, les étudiants et le personnel sont actuellement confrontés à de nombreuses pressions, notamment des préoccupations financières liées à la crise du coût

de la vie, ainsi qu'à l'anxiété liée aux futures possibilités d'emploi (Johnson, Bauman et Pociask, 2019), compte tenu de l'incertitude du climat politique et économique actuel.

## Objectifs du rapport

Ce rapport passe en revue la littérature internationale relative aux questions de santé mentale et de bien-être du personnel et des étudiants dans l'enseignement supérieur, et examine les approches aux niveaux institutionnel et national qui peuvent soutenir la santé mentale et le bien-être des communautés universitaires. Il présente un examen des approches institutionnelles, en mettant l'accent sur le secteur de l'enseignement supérieur de l'UE et en soulignant les modèles qui ont été appliqués avec succès dans divers contextes d'enseignement supérieur. Enfin, il fournit une série de recommandations visant à améliorer la santé mentale et le bien-être des étudiants et du personnel des EES de l'UE, par la mise en œuvre d'approches institutionnelles globales.

## Langue et terminologie

Le terme « bien-être mental » est utilisé tout au long de ce rapport pour décrire les aspects positifs de la santé mentale, tandis que le terme « santé mentale » fait référence à l'ensemble des expériences allant du bien-être mental à la maladie mentale (Keyes, 2005). Le bien-être mental d'un individu est décrit comme le fait de se sentir bien (bien-être hédonique) et de bien fonctionner (bien-être eudémonique) (Ryan et Deci, 2001). À l'inverse, la « maladie mentale » fait référence à des conditions et à des expériences qui impliquent des pensées, des sentiments, des symptômes et/ou des comportements qui causent de la détresse et réduisent le fonctionnement, impactant ainsi négativement les expériences quotidiennes d'un individu, et qui peuvent faire l'objet d'un diagnostic clinique (ou être éligibles à un tel diagnostic). Les termes « problèmes de santé mentale » ou « mauvaise santé mentale » s'appliquent à un éventail plus large d'individus qui éprouvent des niveaux de détresse émotionnelle et/ou psychologique qui dépassent l'expérience normale et leur capacité actuelle à les gérer efficacement. Cela inclut les personnes souffrant de maladie mentale, ainsi que celles dont les expériences se situent en dessous de ce seuil, mais qui ne connaissent pas le bien-être mental (Hughes et Spanner, 2019).

Dans ce rapport, le terme « bien-être » englobe un cadre large, dont le bien-être mental fait partie intégrante, mais qui comprend également le bien-être physique, social et (le cas échéant) spirituel. Il s'appuie sur un modèle fourni par Richard Kraut (2009), dans lequel le bien-être optimal est défini comme la capacité d'un individu à exercer pleinement ses pouvoirs cognitifs, émotionnels, physiques et sociaux, ce qui lui permet de s'épanouir et de contribuer positivement à la société. Ainsi, la conceptualisation du bien-être utilisée dans le rapport développe la définition du bien-être adoptée dans d'autres rapports NESET, selon laquelle le bien-être est considéré comme « un concept multidimensionnel » qui est [assimilé] « aux termes qualité de vie, bonheur, satisfaction de la vie et prospérité (Eger & Maridal, 2015) ». En adoptant cette définition élargie, les auteurs explorent plus avant les aspects sociétaux et environnementaux du bien-être, ainsi que l'interaction entre le bien-être sociétal et le bien-être personnel. En effet, cette définition peut également rendre compte de l'accent mis actuellement par la Commission européenne sur le bien-être durable et inclusif (Commission européenne, 2023), l'individu et les sociétés recherchant les ressources nécessaires à leur bien-être futur dans le respect des limites planétaires, de la préservation de la nature, de la solidarité intergénérationnelle et de l'inclusivité (Matti et al., 2023).

## Résultats

### Obstacles au bien-être dans l'enseignement supérieur

Le rapport constate que le personnel et les étudiants de l'enseignement supérieur, tant au sein de l'Union européenne qu'au niveau international, sont confrontés à une forte prévalence de problèmes et d'obstacles en lien avec la santé mentale et le bien-être. Ces problématiques sont notamment relatives à :

- La culture et les pratiques courantes de l'enseignement supérieur, qui privilégient l'individualisme et la compétition plutôt que la communauté et le bien-être ;
- Les inégalités, la discrimination et la marginalisation au sein de l'enseignement supérieur, qui touchent un grand nombre de membres du personnel et d'étudiants ; et
- L'impact sur le bien-être du personnel et des étudiants des crises et des défis mondiaux, lorsqu'ils sont associés à des environnements de travail ou d'étude stressants.

Le rapport constate que la relation interdépendante entre le bien-être du personnel et celui des étudiants dans l'enseignement supérieur est peu reconnue. Au contraire, les interventions et les approches institutionnelles semblent donner explicitement ou implicitement la priorité au bien-être des étudiants, les initiatives en faveur du bien-être du personnel apparaissant comme décalées, incohérentes ou moins valorisées que celles qui concernent les étudiants. Cependant, il existe des possibilités de remédier à cette situation. Pour y parvenir, nous devrions commencer par identifier la manière dont les défis structurels et culturels affectent à la fois les étudiants et le personnel. La culture et l'environnement néolibéraux actuels de l'enseignement supérieur sont associés à des exigences cognitives, émotionnelles et pratiques supplémentaires pour le personnel, qui entravent l'enseignement, l'apprentissage, la recherche et le bien-être des étudiants et du personnel. Par exemple, les cultures et structures actuelles en matière de charge de travail, qui se caractérisent par des horaires de travail malsains et un manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, peuvent avoir un impact négatif sur le bien-être du personnel et des étudiants, car un personnel stressé et parfois épuisé ne sera probablement pas en mesure de s'engager pleinement auprès des étudiants et de les soutenir. Pour le formuler de façon imagée : « Un arrosoir vide ne peut nourrir aucune fleur ». Les politiques institutionnelles plus larges, telles que les mesures de performance compétitives basées sur les résultats (Berg, et al., 2016), ainsi que les contrats académiques précaires et les pressions financières (Morrish, 2019), ont des conséquences gravement préjudiciables pour le bien-être de l'ensemble de la communauté universitaire. En effet, les indicateurs existants ne tiennent souvent pas compte du soutien pastoral aux étudiants, qui augmente considérablement les exigences émotionnelles et pratiques vis-à-vis du personnel et a un impact sur le niveau de l'offre pour les étudiants.

Les pressions culturelles liées à la performance ont un impact négatif sur le bien-être du personnel et des étudiants, car ils sont les uns comme les autres soumis à ces pressions. Lynch (2010) a soutenu de manière convaincante que les structures néolibérales du secteur commercialisé de l'enseignement supérieur ont aggravé la dissociation cartésienne de la rationalité et de l'émotion dans le monde universitaire (Noddings, 2003), en promouvant une culture compétitive et individualiste de « l'insouciance » qui dévalorise les responsabilités en matière de soin et d'attention pour soi-même et les autres, créant ainsi des obstacles à un apprentissage et à un travail sains. Cependant, si la productivité du personnel peut être associée à une culture et à un environnement de travail positifs – avec un but et un bien-être – cela pourrait permettre au personnel de

fournir un soutien pédagogique et pastoral qui favorise l'apprentissage et le bien-être des étudiants.

Le personnel et les étudiants sont souvent confrontés à des formes similaires de discrimination (liées au genre, à l'orientation sexuelle, aux croyances religieuses, au handicap, etc.) qui constituent des obstacles à leur expérience d'apprentissage et/ou de travail et ont un impact sur leur bien-être. Ces formes de discrimination peuvent se manifester différemment, mais les causes profondes sont les mêmes et doivent être traitées.

Les défis susmentionnés pour le personnel et les étudiants ont été exacerbés par la récente pandémie de COVID-19, le climat économique incertain et les guerres en cours en Europe et ailleurs, qui continuent d'avoir un impact sur le personnel et les étudiants.

Ce rapport part du principe que le bien-être du personnel et celui des étudiants ne sont pas des problématiques distinctes, mais doivent être considérés comme des éléments interdépendants d'un même écosystème. La littérature suggère – et les auteurs de ce rapport en sont fermement convaincus – qu'une approche intégrée et globale du bien-être du personnel et des étudiants serait bénéfique pour tous.

### **Une approche institutionnelle globale du bien-être mental**

La littérature relative au bien-être mental dans l'enseignement supérieur recommande clairement l'adoption d'approches institutionnelles globales, les dirigeants des universités devant s'approprier et assumer la responsabilité de veiller à ce que le bien-être mental soit pris en compte dans l'ensemble des cultures, des systèmes et des pratiques de l'enseignement supérieur.

Un aspect crucial de ce leadership est l'obligation de mettre en place des politiques et des stratégies relatives au bien-être, à la fois au niveau institutionnel et de manière plus générale. C'est le cas de l'Irlande, où il existe une politique et une stratégie nationales en matière de santé mentale (Hill et al., 2020). Le besoin de gouvernance et de responsabilité est étroitement lié à cela : les institutions doivent contrôler en permanence l'efficacité de leurs pratiques et, le cas échéant, les modifier et les améliorer.

Plus précisément, les considérations relatives au bien-être mental doivent être intégrées dans :

- La culture institutionnelle, c'est-à-dire les valeurs institutionnelles et les déclarations de mission qui font explicitement référence au bien-être mental ; à travers l'objectif de réduire ou d'éliminer les cultures toxiques qui ont un impact négatif sur le bien-être ; et à travers l'engagement d'intégrer le leadership compatissant, tel qu'il est mis en œuvre dans les contextes de soins de santé et de soins sociaux ;
- Les services et les pratiques d'aide aux étudiants inclusifs, en veillant à ce qu'ils soient bien conçus afin que les étudiants bénéficient d'un soutien adéquat dès le début et tout au long de leurs études ;
- Les programmes d'études (y compris l'évaluation), la pédagogie et les pratiques, c'est-à-dire par la conception de programmes d'études et d'évaluation inclusifs, par un engagement significatif en faveur du développement du personnel, par des processus formels d'assurance qualité et par des aménagements et des ajustements en matière d'évaluation ;
- Les processus institutionnels et l'administration qui ont un impact sur l'expérience universitaire des étudiants, à la fois en termes de conception inclusive des processus (prise en compte des demandes de circonstances

atténuantes, etc.) et en termes d'intégration de la responsabilité du bien-être dans les processus par le biais de mesures telles que les évaluations d'impact sur l'égalité ; et

- Les pratiques de recrutement, de promotion et de dotation en personnel, ainsi que les conditions de travail du personnel, par le biais d'aménagements, d'une formation adéquate, de la fourniture d'un soutien approprié, de pratiques inclusives et d'un engagement à éliminer les préjugés et la discrimination.

En outre, il est nécessaire de veiller à ce que les établissements offrent un soutien proactif en matière de santé mentale et de bien-être au personnel et aux étudiants, afin de promouvoir une culture du bien-être pour tous. Un aspect crucial de cette démarche consiste à améliorer les connaissances en matière de bien-être et de santé mentale du personnel et des étudiants, et à offrir un soutien aux étudiants et au personnel qui sont affectés par des circonstances globales ou individuelles dépassant les attributions de l'institution. Ceci devrait se traduire par la mise à disposition de services de conseil et de soutien, ainsi que par des pratiques inclusives telles que le report d'études, la prolongation de missions et la mise à disposition de congés pour imprévus ou de congés pour le personnel, sans jugement ni impact sur les objectifs de carrière ou d'études. Les services de conseil en matière de bien-être devraient également être culturellement compétents afin de répondre de manière adéquate aux différents besoins d'une communauté universitaire diversifiée (Daddow et al., 2020).

En insistant sur un tel changement de culture, axé sur la compassion, la communauté, la connexion et l'appartenance, il est possible de promouvoir un meilleur bien-être pour tous (Hughes, 2020 ; Riva et al., 2020). Il est essentiel qu'une approche institutionnelle globale soit planifiée et déployée en partenariat avec toutes les parties prenantes et qu'elle tienne compte de leurs avis, afin que les mesures prises soient opportunes et adaptées au cadre de l'enseignement supérieur dans lequel le personnel et les étudiants évoluent.

## Recommandations

Le présent rapport formule les recommandations suivantes :

- 1- Les universités devraient s'efforcer de mettre en œuvre des approches institutionnelles globales du bien-être et de la santé mentale, planifiées et déployées en partenariat avec le personnel et les étudiants.
- 2- Des politiques et des stratégies relatives au bien-être et à la santé mentale devraient être élaborées, tant au niveau institutionnel qu'à un niveau plus large (p. ex. à l'échelle nationale), afin d'éclairer une pratique efficace et contrôlée en permanence.
- 3- Le changement dans la culture institutionnelle devrait être encouragé, les dirigeants des universités devant s'approprier et assumer la responsabilité de veiller à ce que le bien-être mental soit pris en considération dans l'ensemble des systèmes et pratiques de l'enseignement supérieur, et de mettre en place une vision stratégique qui soutienne une culture de compassion, d'appartenance et d'égalité pour le personnel et les étudiants.
- 4- Les services de soutien (p. ex. le conseil) et les pratiques (p. ex. les reports d'études ou les congés) devraient être inclusifs et culturellement compétents, afin que les étudiants et le personnel bénéficient d'un soutien adéquat dès le début et tout au long de leurs études et/ou de leur contrat.
- 5- Le bien-être devrait être intégré dans les programmes d'études, l'évaluation, la pédagogie et les pratiques, la conception inclusive devenant la norme.
- 6- Les processus institutionnels, les systèmes et l'administration devraient prendre activement en considération le bien-être, à la fois en termes de

- conception inclusive des processus (prise en compte des demandes de circonstances atténuantes, etc.) et en termes d'intégration de la responsabilité du bien-être dans les processus par le biais de mesures telles que les évaluations d'impact sur l'égalité.
- 7- Le bien-être devrait être activement pris en compte dans le recrutement du personnel, les conditions de travail et les pratiques de promotion, et devrait inclure des aménagements, une formation adéquate, la fourniture d'un soutien approprié, des pratiques inclusives et un engagement à éliminer les préjugés et la discrimination.
  - 8- Le soutien au bien-être mental doit être proactif et promouvoir les connaissances en matière de santé mentale parmi le personnel et les étudiants, afin d'instaurer une culture du bien-être pour tous.

### **Conclusion**

Nous nous dirigeons vers un avenir dans lequel l'enseignement supérieur doit être de plus en plus pertinent et actif dans la société, en jouant un rôle important dans la formation de sociétés, d'économies et de dirigeants durables, inclusifs et résilients. Il est essentiel que les universités trouvent les moyens de contrer les cultures toxiques et compétitives du passé et de s'orienter vers une vision stratégique qui soutienne une culture de la compassion, de l'appartenance et de l'égalité pour le personnel et les étudiants.

## **ENTRER EN CONTACT AVEC L'UE**

### **En personne**

Dans toute l'Union européenne; il existe des centaines de centres d'information Europe Direct. Vous trouverez l'adresse du centre le plus proche de chez vous à l'adresse suivante : [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)

### **Par téléphone ou email**

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez contacter ce service :

– numéro gratuit: 00 800 678 91011 (certains opérateurs peuvent facturer les appels)

– Au numéro suivant : +32 22999696, ou

– par email via: [https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)

## **RECHERCHE D'INFORMATIONS SUR L'UE**

### **En ligne**

Des informations sur l'Union européenne dans toutes les langues officielles de l'UE sont disponibles sur le site Europa : [https://europa.eu/european-union/index\\_en](https://europa.eu/european-union/index_en)

### **Publications de l'UE**

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes de l'UE à l'adresse suivante : <https://op.europa.eu/en/publications>. De multiples exemplaires des publications gratuites peuvent être obtenus en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local ([https://europa.eu/european-union/contact\\_en](https://europa.eu/european-union/contact_en)).

### **Droit de l'UE et documents connexes**

Pour accéder aux informations juridiques de l'UE, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1952 dans toutes les versions linguistiques officielles, consulter EUR-Lex : <http://eur-lex.europa.eu>

### **Données ouvertes de l'UE**

Le portail de données ouvertes de l'UE (<http://data.europa.eu/euodp/en>) donne accès aux ensembles de données de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales et non commerciales.



■ Publications Office  
of the European Union