

**Université Abderrahmane Mira Bejaia**  
**Faculté des Sciences Humaines et Sociales**  
**Département des sciences sociales**

**Thème :**

**Le métier de l'enseignant-chercheur**  
**De la noblesse de la mission à la souffrance**  
**morale**

Etude pratique : Université Abderrahmane Mira-Bejaia-

Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme de Master II

Option : Sociologie du travail et des Ressources Humaines

Présenté par :

**MEBARKI Tassadit Leiza**

**MAOUCHE Abla**

encadré par :

**Mr. MELLOUD.S**

Année universitaire : 2013/2014

## « *Remerciements* »

*Avant de développer notre thème de travail, il apparaît opportun de débiter par des remerciements.*

*Tout d'abord, on tient à remercier Allah le tout puissant de nous avoir donné la foi et de nous avoir permis d'en arriver là. Ontient surtout à remercier nos très chers parents qui méritent d'être remercier vivement et chaleureusement pour le courage et le sacrifice qu'ils ont consentis pendant la durée de nos études en leurs souhaitant une longue vie pleine de joie et de santé.*

*Nous nous sentons aussi reconnaissant et redevable à l'égard de notre encadreur Monsieur MELLOUD Sid Ali pour ses compétences, ses efforts, sa bienveillance et surtout pour son soutien et sa disponibilité.*

*Nous tenons également à remercier l'ensemble des enseignants du département des sciences sociales pour leurs dispositions lors de la réalisation de nos entretiens.*

*Et enfin, à toutes les personnes ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.*

## « Dédicaces »

*Je dédie ce modeste travail, à mes chers parents, symbole de sacrifice et d'amour, pour leurs encouragements, leur soutien et leur éducation, et j'espère qu'un jour je pourrai être un titre de gloire pour eux.*

*A mon cher frère AHMED.*

*A mes petits anges CERINE et LYDIA et à leur maman SABRINA.*

*A toute ma famille et plus particulièrement ma tante RAYENE.*

*Ainsi qu'à mes cousins et cousines : LINA, RAMZY ET ANAS.*

*A mes cher grands parents qui ne sont plus de ce monde et qui auraient sans doute été fière de moi allah yarhamhoum.*

*Je ne saurai terminer sans citer mon acolyte WALID qui m'a toujours soutenu, malgré la distance, mes amies ZAHO et LOTFIA et mon binôme ABLA.*

**LEIZA**

## « Dédicaces »

*A mon exemple éternel, mon professeur de toujours, mon soutien moral et source de joie et de bonheur, celui qui s'est toujours sacrifié pour me voir réussir, que dieu te garde, à toi mon père.*

*A la lumière de mes jours, la source de mes efforts, la flamme de mon cœur, ma vie et mon bonheur ; maman que j'adore.*

*Mes parents qui ont toujours été là pour moi, et qui m'ont donné un magnifique modèle de labeur et de persévérance. J'espère qu'ils trouveront dans ce travail toute ma reconnaissance et tout mon amour.*

*Je dédis également ce modeste travail à mon cher mari Mohamed qui m'a soutenue tout au long de ce projet*

*A ma sœur Khadîdja et son mari Mouloud avec leur petit ange Sif-Eddine.*

*A mon frère Hamza et sa femme Dihia. A mon petit frère Abderrahmane.*

*A ma petite princesse et ange Chaïma.*

*A mes grands-mères que Dieu les bénisses.*

*Je le dédis également à mon beau-père Khaled et ma belle-mère Habiba que dieu leurs procure bonne santé et longue vie, sans oublier mes belles sœurs et beaux frères*

*A mes oncles et tantes, à toutes mes cousines et cousins sans exception.*

*A ma binôme LEIZA et sa famille. Ainsi mes aimables amis : Meriem, Soulef, Djazia, Mina, Farida.*

**ABLA**

## La liste des abréviations

- ❖ **CES** : Confédération Européenne des Syndicats.
- ❖ **CNRS** : Centre National de la Recherche Scientifique.
- ❖ **CSEE** : Comité Syndical Européen de L'Education.
- ❖ **ETUCE**: European Trade Union Committee for Education.
- ❖ **INRS** : Institut National de Recherche scientifique.
- ❖ **SFCE** : Soutien financier de la commission européenne.
- ❖ **TD** : Travaux Diriger.
- ❖ **TP** : Travaux Pratiques.
- ❖ **UE** : Union Européen.

## La liste des tableaux

<b>N°</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
<b>A</b>	Interprétation du “Job strain model” de Karasek	<b>30</b>
<b>B</b>	Modèle transactionnel basé sur les trois niveaux de Lazarus et Folkman	<b>35</b>
<b>01</b>	Les caractéristiques des enquêtés selon le genre	<b>59</b>
<b>02</b>	Les caractéristiques des enquêtés selon l’âge	<b>60</b>
<b>03</b>	Les caractéristiques des enquêtés selon la situation matrimoniale	<b>60</b>
<b>04</b>	Les caractéristiques des enquêtés selon l’expérience professionnelle	<b>61</b>
<b>05</b>	La qualité des relations des enseignants avec les étudiants	<b>67</b>
<b>06</b>	La qualité des relations des enseignants avec leurs collègues enseignants	<b>69</b>
<b>07</b>	La qualité des relations des enseignants avec l’administration et le staff administratif	<b>71</b>

### Liste des figures (Liste des illustrations)

Numéro	Titre	Page
<b>01</b>	La transaction au cœur du processus de stress Le modèle de Lazarus (1984)	<b>26</b>
<b>02</b>	Modèle regroupant les variables principales interagissant dans la confrontation stressante d'après Steptoe (1991)	<b>28</b>
<b>03</b>	“Job strain model” de Karasek	<b>29</b>
<b>04</b>	Variation de l'état de résistance du sujet exposé à un agent stressant	<b>33</b>

## Sommaire

### INTRODUCTION

#### Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche :

1. Problématique.....	05
2. Hypothèses.....	08
3. Définition des concepts clés.....	09
4. Les études antérieures.....	11
5. Méthode et techniques de recherche.....	16
6. La population d'enquête .....	17
7. La pré-enquête .....	18

### Partie théorique

#### Chapitre II : Les approches analytiques du stress et du stress professionnel

1. Etymologie du mot stress (Historique).....	21
2. Les approches analytiques du stress.....	22
3. Les modèles de l'émergence du stress professionnel.....	29
4. Les facteurs du stress.....	24
5. Le bon ou le mauvais stress .....	39
6. Les couts du stress.....	39
7. Les stratégies d'ajustement.....	40

#### Chapitre III : Le métier de l'enseignant à l'université

1. Evolution de l'enseignement supérieur en Algérie.....	45
2. La mission de l'enseignement supérieur en Algérie.....	46
3. Définition de l'enseignant-chercheur, ses compétences, sa forme et ses activités.....	46
4. L'objectif de l'enseignant-chercheur.....	48

5. Le rôle de l'enseignant-chercheur.....	49
6. Les difficultés du métier de l'enseignant-chercheur.....	50

## **Partie pratique**

### **Chapitre IV : Les caractéristiques de l'organisme d'accueil et la souffrance morale des enseignants-chercheurs liée à la mission de leur métier**

<b>I. Les caractéristiques de l'organisme d'accueil .....</b>	<b>51</b>
1. Présentation de l'université de Bejaia.....	51
2. Présentation de la faculté des sciences humaines et sociales.....	55
<b>II. La souffrance morale des enseignants-chercheurs liés à la mission de leur métier.....</b>	<b>62</b>
➤ Représentation du métier d'enseignant à l'université.....	62
▪ Le métier d'enseignant, un métier stressant.....	65
1. Les interactions sociales dans le milieu professionnel de l'enseignant-chercheur.....	67
1.1. La qualité des relations avec l'ensemble des intervenants (Etudiants, Collègues-enseignants, Administration) .....	67
1.2. L'intensité des relations avec l'ensemble des intervenants à l'université (étudiants, collègues-enseignants, administration) comme source de stress.....	72
2. L'éloignement professionnel.....	74
➤ La gestion du stress.....	79
• Les résultats de la recherche.....	82
• <b>CONCLUSION.....</b>	<b>87</b>
❖ <b>Liste bibliographique</b>	
❖ <b>Annexes.</b>	

### **Introduction**

Le monde du travail n'est pas un long fleuve calme et tranquille. Les conflits entre personnes et les conditions de travail dont il dispose, font partie de la réalité professionnelle. Dans une organisation on trouve des personnes aux intérêts et aux buts très différents, doivent parfois travailler, en équipe et en coopération, chacun a des références et une culture différentes. A cela il faut rajouter des facteurs psychologiques et individuels liés au « style » des personnes.

La qualité de vie au travail, ses conséquences sur les individus, plus particulièrement le « Stress » et ses rapports directs avec le climat de travail sont des préoccupations présentes dans le monde professionnel. Les personnes actives connaissent une augmentation de stress lié au travail. Ces situations ne sont que la partie la plus visible et la plus douloureuse du mal être au travail marquée par ce phénomène. Il est sûr, que la vie sociale dans son ensemble est génératrice de tensions, mais dans le monde du travail, il semble que les tensions stressantes soient de plus en plus intenses, et entraînent le développement du stress, qui touche de plus en plus de salariés, et parfois de façon inquiétante.

Le stress est un phénomène multidimensionnel, ce qui a amené plusieurs disciplines scientifiques à tenter de le conceptualiser selon leur propre grille de lecture. Pionniers en la matière, les physiologistes ont mis en évidence les conséquences physiques du stress. Les sociologues se sont, eux, concentrés sur les causes, les facteurs de stress. Quant aux psychologues, ils ont mis en évidence la dimension subjective du stress, c'est-à-dire la spécificité de chacun dans la réaction à une situation donnée.

L'état de stress « survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception d'une personne à des contraintes que lui impose son environnement et la

perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.»<sup>1</sup> Le stress n'est pas un risque professionnel comme les autres. Il s'exprime différemment d'un individu à l'autre (irritabilité, insomnie, troubles digestifs, prise de risque dans et en dehors du travail...). Ces effets sont immédiats ou apparaissent au fil du temps. Les causes sont multiples et combinent des facteurs liés à l'organisation du travail et d'autres qui sont propres à chaque individu.

Les métiers induisant le plus de stress professionnel impliquent soit une relation d'aide et de soin (médecins, infirmières, dentistes,...), soit un risque corporel ou matériel (policiers, pompiers, convoyeurs de fonds, aiguilleurs du ciel), soit plus généralement une responsabilité morale vis-à-vis d'autrui, comme les métiers de l'enseignement et de l'éducation.<sup>2</sup>

Dans le cadre de notre recherche, on s'intéresse principalement aux enseignants, on a porté notre réflexion plus particulièrement sur les enseignants-chercheurs de l'université de Bejaia.

Notre choix pour ce thème de recherche est un choix fait à partir de notre fréquentation et de certaines constatations, faites tout au long de notre cursus d'étude, des souffrances et des malaises qu'endurent nos enseignants-chercheurs en exerçant leur profession, c'est-à-dire sur la manière d'agir, de se comporter et de transmettre leurs savoirs.

Dans le cadre de notre recherche, on tentera d'identifier les facteurs responsables de l'état de stress des enseignants-chercheurs.

En fait, notre présente étude s'articule principalement autour de trois objectifs :

- 1- Examiner si certains enseignants-chercheurs sont plus à risque quand à la situation de stress que d'autres.

---

<sup>1</sup>CHOUANIERE Dominique et al, Le stress au travail, 5<sup>e</sup> édition, INRS, 2013 P: 01. [En ligne]. [www.inrs.fr/default/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED.../ed5021.pdf](http://www.inrs.fr/default/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED.../ed5021.pdf) (Page consulté le 20 mai 2014)

<sup>2</sup>LAUGAA Didier et BRUCHON-SCHWEITZER Marilou, L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants français du premier degré, 2005, 34/4, P : 4 [En ligne].<http://osp.revues.org/428> (Page consulté le 30 Avril 2014)

- 2- Mieux comprendre les sources d'insatisfaction et de stress au travail lié au métier d'enseignant-chercheur.
- 3- Souligner l'importance de la contribution de la sociologie au niveau de l'étude de ce genre de problématique.
- 4- Et enfin, notre objectif pratique principal est de confirmer ou infirmer nos hypothèses de départ.

De manière à mieux présenter notre mémoire, nous l'avons divisé en trois parties : La partie méthodologique, la partie théorique et la partie pratique.

Dans la partie méthodologique, nous avons évoqué les différentes parties à savoir la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, les études antérieures, la méthode et les techniques utilisées et la pré-enquête, ce premier chapitre est également celui choisi pour faire la caractérisation de la population cible de notre étude.

La partie théorique quant à elle, comporte deux chapitres : le chapitre II intitulé : Les approches analytiques du stress et du stress professionnel, et porte sur deux éléments : les approches analytiques du stress, et les modèles de l'émergence du stress professionnel, Le chapitre III s'intitule le métier d'enseignant à l'université, et composé aussi de deux éléments ; l'évolution de l'enseignement supérieur en Algérie et le métier de l'enseignant-chercheur.

La partie pratique, porte essentiellement sur la présentation du lieu de réalisation de l'enquête : l'université Abderrahmane Mira de Bejaia, et traite les thématiques en relation avec nos hypothèses : la représentation du métier d'enseignant-chercheur, les interactions sociales dans le milieu professionnel de l'enseignants-chercheur, et enfin l'éloignement professionnel des enseignants-chercheurs. Et nous terminons avec une conclusion.

# *Chapitre I :*

*Cadre méthodologique de la  
recherche*

**1- Problématique :**

Un phénomène est au centre des préoccupations de bon nombre d'organisations : Le stress au travail. Il est reconnu partout dans le monde comme un problème majeur pour la santé des travailleurs et celle de l'organisation qui les emploie.

Le stress est un mal psychique qui trouve son origine dans le milieu du travail, ce mal est interne mais les causes sont externes, il est plus courant aujourd'hui de se plaindre d'une situation du stress dont seraient responsables les conditions de vie et de travail.

Le stress peut être occasionné par des pressions au travail et hors travail, les employeurs ne peuvent généralement pas protéger les travailleurs contre ce fléau, qui est la conséquence d'une situation ou une réaction face à une situation, qui fait peser sur une personne des contraintes physiques ou psychologiques, considérées comme « facteurs de stress ». La réponse biologique générale du corps aux facteurs de stress est un comportement qui consiste pour l'individu à se mettre en mesure de lutter ou de fuir, comportement généralement inadéquat sur le lieu de travail.

En outre, il est important de détecter les sources du stress, avec ses effets parfois dramatiques sur les travailleurs. De nombreux facteurs déterminant la manière dont les employés ressentent ce dernier dans le travail, notamment la perception qu'ils ont de la situation, leurs rôles assumés dans l'organisation, l'évolution de leur carrière, les relations interpersonnelles entre l'organisation et le monde extérieur. Ce phénomène peut aussi provenir des changements importants dans la vie personnelle d'un individu ou d'un événement qui se produise dans la vie courante.

Le stress au travail a donc un impact considérable, tant en terme de détresse humaine que d'entrave à la performance économique, les coûts générés par ce dernier sont définis du point de vue de l'individu (maladies et comportements), de l'organisation (absentéisme, indemnisations et perte de rentabilité) ainsi que de la société en général (dysfonctionnements sociaux et individualisme accru). Il touche toutes les personnes de tous les secteurs d'activité, Le secteur public est également concerné. Dans le secteur de l'enseignementsupérieur en particulier, les enseignants semblent vivre plus de stress que la moyenne des travailleurs. Les missions et les défis de l'université du XXIe siècle sont multiples en termes de responsabilités nouvelles de l'enseignant et de sa contribution au développement.

Les conditions de travail ne sont pas les mêmes selon les villes où l'on exerce, ni même d'un établissement à un autre. Dans cette profession, nul n'est à l'abri de la violence (physique mais surtout morale) que génèrent certains étudiants, et les débuts de carrière sont parfois difficiles.

L'enseignement à l'université est un métier essentiellement de communication, de communication pédagogique et didactique, c'est aussi un métier de communication sociale et humaine. Si on lui reconnaît les contraintes de la « tâche prescrite » dans son travail, il semble bien difficile d'identifier celles qui consistent en la « tâche réelle » de l'enseignant. En effet, aucun instrument ne peut véritablement mesurer l'investissement psychologique, le « savoir faire et être » de l'enseignant tout au long de sa carrière.

L'identification des facteurs de stress au travail pour les enseignants à l'université permettrait une meilleure compréhension des dysfonctionnements et des problèmes qui peuvent apparaître dans l'enceinte, à savoir le manque de reconnaissance au travail, le manque de soutien social et de coopération entre

collègues et/ou de la hiérarchie, aucune possibilité d'exploiter efficacement ses aptitudes, conflits de valeur ( exposition aux préjugés concernant l'âge le sexe, la race, l'ethnie ou la religion), conditions de travail difficiles ( contraintes de temps, surcharge de travail, lourdeur administrative, horaires inappropriés), manque de ressources techniques et humaines, participation imposée à divers comités, difficulté à concilier vie privé et vie professionnelle, prolongement du travail à la maison et salaire inadéquat...

Le fait de subir un stress professionnel peut entraîner un comportement inhabituel et contre productif au travail et contribuer à une dégradation de la santé physique et mentale des enseignants : grande nervosité, troubles de sommeil, troubles cardiaques, troubles digestifs, difficulté à communiquer avec son entourage, ou à l'extrême une dépression nerveuse. Le stress professionnel peut aussi porter atteinte à la bonne santé et à la performance de l'organisation universitaire en faisant augmenter l'absentéisme, les grèves, diminuant la motivation, et porte atteinte à l'image de l'organisation tant auprès de ses employés qu'à l'extérieur.

Etant donné que c'est le milieu de travail qui provoque le stress chez les fonctionnaires, il serait plus judicieux d'affronter ce phénomène plutôt que de le subir en améliorant les conditions de vie de ces derniers.

De nombreux plans d'action sont élaborées par les organisations en matière de prévention de ce risque psychosocial au travail tant sur le plan psychologique que sur le plan physiologique. Mais les concepts et les analyses sociologiques manquent encore pour rendre compte de ce phénomène, de cette souffrance au travail.

Ainsi, pas mal d'enseignants se plaignent aujourd'hui du stress. Ce mal peut être catalogué comme le mal du siècle qui se manifeste aussi bien en situation de

travail qu'en dehors. Devant cette situation problématique, nous pourrions nous poser les questions suivantes :

**-Quels sont les facteurs du stress qui influent le plus (négativement) sur le bien être des enseignants-chercheurs ?**

De cette question de départ, découlent les questions secondaires suivantes :

- ✓ **Il y a-t-il un rapport entre le sentiment de stress qu'éprouvent les enseignants chercheurs et l'intensité des relations qu'ils entretiennent avec leur entourage (Administration- Enseignants- Etudiants) ?**
- ✓ **Est-ce que le fait de travailler loin de son domicile familial, peut expliquer le sentiment de stress qu'éprouvent les enseignants chercheurs dans leur milieu de travail ?**

## **2- Hypothèses :**

Pour tenter de répondre préalablement aux questions de notre problématique, nous articulons notre étude sur les hypothèses suivantes :

1- Le haut niveau d'interactions sociales des enseignants chercheurs avec l'ensemble des intervenants à l'université (étudiants, collègues, Administration) est source de stress.

2- L'éloignement familial et tous les déplacements qu'il suggère représentent pour les enseignants-chercheurs une source de stress difficilement surmontables.

### 3- Définition des concepts clés :

#### 1) Le stress :

Le stress renvoie à la fois aux "contraintes" vis-à-vis des événements et aux "pressions" d'une personne ou d'un objet. D'un point de vue, le stress est considéré comme un agent ou un stimulus qui entraîne une manifestation due au stress. D'un autre point de vue, le stress n'est plus considéré comme un agent mais comme le résultat de l'action de l'agent (se sentir stressé). Ces deux positions reflètent deux orientations pour définir le stress. La première s'appuie sur des conceptions biologiques et physiologiques où le stress est considéré comme une source de nuisance, alors que la seconde, psychologique, considère le stress comme une variable relationnelle entre l'individu et la situation.<sup>1</sup>

#### 2) Le stress professionnel :

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 entre les 34 partenaires sociaux français indique « qu'un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ». Le texte distingue un état passager de stress d'un état durable: « l'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses ».<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>GUILLET Laurent, Stress, modèles et application, IUT, Lorient [En ligne].

[liris.cnrs.fr/~cnriut08/actes/articles/129.pdf](http://liris.cnrs.fr/~cnriut08/actes/articles/129.pdf). (Page consultée le 12 Janvier 2014).

<sup>2</sup>GINTRAC Alain, Le stress au travail un état des lieux, Ed Management Prospective [En ligne]. [www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=MAV\\_041\\_0089](http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=MAV_041_0089) (Page consultée le 03 Décembre 2013).

**4) Interaction sociale :**

Processus interpersonnel par lequel des individus en contact modifient temporairement leurs comportements les uns vis-à-vis des autres par une stimulation réciproque que continue. L'interaction sociale est le mode comportemental fondamentale dans un groupe. <sup>1</sup>

On parlera d'interaction sociale lorsqu'il s'y attache des significations subjectives interprétables par les différents acteurs, qui leur permettent de tenir compte du comportement des autres et éventuellement de modifier le leur. <sup>2</sup>

**5) Enseignant-chercheur :**

Les enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) concourent à l'accomplissement des missions de service public de l'enseignement supérieur. Ils participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances, assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants. Ils contribuent également au développement de la recherche fondamentale, appliquée et à sa valorisation ainsi qu'à la diffusion de la culture et à la coopération internationale. <sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>DORON.R, PAROT.F, Dictionnaire de la psychologie, 1<sup>er</sup> édition, Quadriga, Paris, 2004, P : 392

<sup>2</sup> FERREOL.G.et al, Dictionnaire de sociologie, 4<sup>e</sup> édition, Armand colin, Paris, 2012, P : 146.

<sup>3</sup>Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement national et de la recherche, les enseignants chercheurs, [En ligne].

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22646/maitres-de-conferences-et-professeurs-des-universites-recrutement-agregation-detachement-mutations-promotion.html> (Page consultée le 19 Avril 2014).

#### **4- Les études antérieures :**

Plusieurs recherches ont permis d'identifier que la profession enseignante comme d'autres professions (infirmières, médecin, avocat, travailleurs, sociaux, policiers, psychologues) sont particulièrement exposées au phénomène du stress au travail.

Bien que nous n'ayons pu recenser des études qui évaluent la prévalence du sentiment du stress chez les enseignants, nous avons néanmoins identifié quelques enquêtes qui abordent la question de l'état de santé mentale des enseignants.

##### **1) L'étude du Dr KHEBBEB Akila «Le stress et satisfaction au travail dans le métier d'enseignant universitaire.»**

Une enquête réalisée par le Dr KHEBBEB Akila à l'université d'Annaba en 2006 sur le stress et satisfaction au travail dans le métier d'enseignant universitaire.

Une étude qui se vaut avant tout compréhensive dans le cadre d'une observation participante, elle a tenté d'évaluer et d'apprécier l'impact des problèmes que comporte le métier d'enseignant à l'université algérienne sur le « bien-être » et la satisfaction au travail de son collectif enseignant.

L'étude a porté en définitive sur 63 enseignants volontaires bien qu'au départ une enquête d'envergure plus ample et certainement plus représentative sur le plan statistique à été envisagé. La grande difficulté de rassembler les personnes en atelier de participation à l'étude et l'acceptation des temps d'entretiens (surtout collectifs) en est la raison essentielle.

La technique utilisée est La grille d'auto évaluation qui comprend une question générale estimant le degré de stress du métier sur un score de 4, allant de « très fort à très faible ».

Elle conclue de manière générale, à travers les entretiens mais aussi dans la littérature, que le métier d'enseignant est toujours stressant du fait de son haut niveau d'interactions sociales et du climat dans lequel elles se déroulent.<sup>1</sup>

## **2) Le rapport du CSEE en 2007:« Amélioration de l'expertise sur le stress au travail pour les enseignants.»**

Le CSEE met en œuvre un projet d'un an (courant du 1er novembre 2006 au 1<sup>er</sup> décembre 2007) intitulé « Amélioration de l'expertise sur le stress au travail pour les enseignants et assistance aux organisations membres du CSEE dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord-cadre CES-UNICE/UEAPME-CEEP sur le stress au travail ». Six syndicats d'enseignants sont partenaires à ce projet : le Lärarförbundet (Suède), le GEW (Allemagne), le FNE (Portugal), l'ESTUS (Slovénie), le MUT (Malte) et la Section nationale Education de Solidarnosc (Pologne). Henrik Billehøj (DLF, Danemark) est l'expert du projet.

L'objectif principal du projet est d'améliorer l'expertise et d'échanger des informations et les meilleures pratiques sur le stress lié au travail chez les enseignants. Le projet inclut plus spécifiquement les priorités suivantes :

1. évaluer et améliorer l'expertise des syndicats d'enseignants sur les causes du stress des enseignants, ses effets et les approches visant à l'éliminer ou en tout cas à le réduire ;
2. promouvoir le développement de relations professionnelles sur ce thème depuis la perspective du secteur de l'éducation ;

---

<sup>1</sup>KHEBBEB Akila, Stress et satisfaction au travail dans le métier d'enseignant universitaire, in Sciences humaines, n°25, Juin 2006, p.5 -18[En ligne].  
<http://www.umc.edu.dz/revuest/loukia-25F-pdf/1.FR-FINI%20%20KHEBBEB%20-P14-.pdf> (Page consultée le 31-12-2013).

3. évaluer l'accord-cadre autonome adopté par la CES, l'UNICE/UEAPME-CEEP sur le stress au travail dans « la perspective des enseignants » ;
4. assister les organisations membres du CSEE dans la mise en œuvre et le suivi de l'Accord-cadre mentionné ci-dessus.

Ce rapport est une synthèse des réponses au questionnaire, qui a été envoyé à toutes les organisations membres du CSEE ainsi qu'à toutes les organisations associées dans tous les Etats membres de l'UE et de l'AELE et dans les pays candidats en mars 2007. Ce questionnaire vise à rassembler auprès des répondants des informations utiles quant à l'identification des stressés et des indicateurs de stress liés au travail des enseignants dans les secteurs de l'éducation primaire, secondaire et professionnelle.<sup>1</sup>

### **3) L'étude de Mme BOULKROUNE. N et ROUAG. A « Le syndrome de l'épuisement professionnel chez les enseignants du supérieur »**

La recherche de Mme BOULKROUNE. N et ROUAG. A en 2008 sur le syndrome de l'épuisement professionnel chez les enseignants du supérieur, leur recherche portait sur (322) enseignants permanents à l'université Mentouri de Constantine repartis sur l'ensemble des facultés. C'est à partir d'un axe psychosociologique, que se penche leur recherche.

L'enseignement est classé parmi les 10 professions les plus stressantes, à cause de son haut niveau d'interaction sociale.

Il existe des aspects de l'enseignement qui exposent au stress, le travail universitaire est souvent source de malaise et de frustrations parfois intériorisées sous différents noms et différents symptômes.

---

<sup>1</sup>BILLEHØJ Henrik, Rapport sur l'enquête du CSEE sur le stress au travail des enseignants, ETUCE, CSEE, 2007 [En ligne].

[http://etuce.homestead.com/News/2008/March2008/Report\\_WRS\\_FR.pdf](http://etuce.homestead.com/News/2008/March2008/Report_WRS_FR.pdf). (page consultée le: 10/02/2014).

Mais qu'en est-il vraiment sur le terrain ? Que sait-on véritablement sur les enseignants ? Cela amène à la construction de l'hypothèse de travail selon laquelle les conditions socioprofessionnelles vécues comme étant stressantes, engendrent un syndrome de burnout chez les enseignants du supérieur à l'université de Constantine.

Pour vérifier leurs hypothèses de recherche elles ont procédé à une enquête psychosociologique, pour cela elles ont combiné deux sortes d'outils d'investigation. D'une part l'inventaire conventionnel MBI (Maslach burnout Inventory 1981), pour estimer la présence du burnout syndrome, dans un but diagnostic. D'autre part un questionnaire portant sur les conditions de travail.<sup>1</sup>

#### **4) Le rapport du CSEE et de l'accord-cadre européen autonome sur le stress lié au travail**

En novembre 2011, le CSEE a obtenu de la Commission européenne une subvention pour le projet «**Le stress au travail des enseignant(e)s: mise en œuvre du plan d'action du CSEE et de l'accord-cadre européen autonome sur le stress lié au travail**».

Avec ce projet, le CSEE poursuit ses travaux sur le stress au travail des enseignant(e)s, dont l'objectif est l'élaboration et la mise en œuvre du *plan d'action* du CSEE sur le stress lié au travail et le soutien à ses organisations membres dans la poursuite de la mise en œuvre de l'*accord-cadre européen sur le stress lié au travail*, signé par le CSEE-UNICE/UEAPME en 2004.

---

<sup>1</sup>BOULKROUNE Nora, Le syndrome du stress des enseignants du supérieur, Mémoire présenté pour l'obtention du diplôme de Magister, En psychologie clinique, sous la direction de Mme le professeur ROUAG Abla, faculté des sciences humaines et sociales, Université Mentouri de Constantine [En ligne].

bu.umc.edu.dz/thèses/psychologie/BOU976.pdf(Page consultée le 12 Décembre 2013).

Les enseignant(e)s comptent au nombre des professions déclarant le niveau de stress lié au travail le plus élevé. Le CSEE considère donc que la problématique du stress lié au travail requiert une attention particulière de la part des syndicats d'enseignant(e)s, notamment dans le cadre des relations industrielles et du dialogue social. Le stress au travail des enseignant(e)s est un problème qui doit être abordé dans le cadre des programmes de travail de toutes les organisations membres du CSEE en matière de dialogue social. Cette brochure a pour but de servir d'outil aux organisations membres du CSEE afin de les aider à mettre en oeuvre l'accord-cadre sur le stress lié au travail. Les syndicats nationaux d'enseignant(e)s et le CSEE continuent d'attacher une extrême importance à l'inclusion des risques psychosociaux dans les conventions collectives du secteur de l'éducation.<sup>1</sup>

#### **5) La recherche de HECHICHE S., BOUSNINA L., BOUALLEGUE Z. TOUZANI.M.**

L'étude menée par HECHICHE-SALAH LAMIA, BOUSNINA-BOUALLEGUE ZOHRA, TOUZANI MOURAD sur « la gestion du stress des enseignants à l'université le cas de la Tunisie.

Le principal objectif de cette étude étant d'identifier et de comprendre les mécanismes et les facteurs à l'origine du stress chez les enseignants universitaires, des entretiens individuels semi-directifs auprès de 25 informant sont été menés pendant la période de mai 2002 janvier 2003. Il s'agit d'une collecte de données exploratoire.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>ETUCE, CSEE et le SFCE, Stress lié au travail des enseignant(e)s: Analyse, comparaison et évaluation de l'impact des risques psychosociaux sur les enseignant(e)s sur leur lieu de travail dans l'UE, 2011 [En ligne]. [http://etuce.homestead.com/Publications2011/WRS\\_Brochure\\_fra\\_final.pdf](http://etuce.homestead.com/Publications2011/WRS_Brochure_fra_final.pdf) (Page consultée le 5 novembre 2013).

<sup>2</sup>HECHICHE-SALAH.L, BOUSNINA-BOUALLEGUE.Z, TOUZANI.M, La gestion du stress des enseignants à l'université : le cas de la Tunisie.[En ligne]. [http://www.researchgate.net/...Touzani/...gestion\\_du\\_stress\\_des\\_enseignants.../...pdf](http://www.researchgate.net/...Touzani/...gestion_du_stress_des_enseignants.../...pdf) (Page consultée le 16 Mars 2014).

#### 4- Méthode et technique de recherche :

Vue la nature de l'objectif visé par notre thème de recherche, qui consiste à déterminer les facteurs stressants chez les enseignants-chercheurs de l'université de Bejaia. Nous avons opté pour l'utilisation de la méthode qualitative qui permet la connaissance et la compréhension des phénomènes sociaux. Portant ainsi sur l'analyse thématique des données obtenues sur le terrain de recherche qui « *Défait en quelque sorte la singularité du discours et découpe transversalement ce qui, d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème. Elle ignore ainsi la cohérence singulière de l'entretien, et cherche une cohérence thématique inter-entretien* ». <sup>1</sup>

Notre recherche a été réalisée en suivant certaines étapes qui rentrent dans le cadre de la méthode utilisée, pour cela on a eu recours à une technique de recherche pour accéder et récolter les informations nécessaires. Cette technique est l'entretien semi directif.

- **L'entretien semi-directif :**

A travers notre recherche, on a remarqué que la technique la plus adéquate avec nos hypothèses est l'entretien semi-directif, qui se définit comme « *un type d'entretien dans lequel l'enquêteur oriente, par des relances, le discours du sujet pour qu'il aborde (dans un ordre non déterminé) un certains nombre de points définis à l'avance par le protocole de recherche ; pour se faire, l'enquêteur dispose généralement d'un guide d'entretien* » <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, l'enquête et ses méthodes, l'entretien, 2<sup>e</sup> édition refondue, Armand colin, paris, 2007, P : 96.

<sup>2</sup>ALPE Yves, LAMBERT Jean Renauld, BEITONE Alain, PARAYE Christine, DOLLO Sandrine, Lexique de la sociologie, éd Dalloz, Paris, 2010, P 116.

A cet effet, nous avons dressé un guide d'entretien composé d'un ensemble de questions dans l'optique de collecter le plus d'informations possibles, qui soient les plus fiables pour notre étude. Ces entretiens ont duré entre 20 à 45 min chacun.

### **5- La population d'enquête :**

La population est l'ensemble des individus auquel s'applique l'étude. Le choix de cette population et les caractéristiques qui lui sont inhérentes, sont définis en fonction des objectifs de l'enquête et des hypothèses de travail.

Dans l'impossibilité de prendre la totalité de la population mère, Nous avons procédé à une méthode d'échantillonnage non probabiliste: *«Type d'échantillonnage ou la probabilité qu'un élément d'une population soit choisi, pour faire partie de l'échantillon n'est pas connu et qui ne permet pas d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon ainsi constitué»<sup>1</sup>*. Ensuite nous avons fait un tri boule de neige : *« Procédé non probabiliste d'échantillonnage aidé d'un premier noyau d'individu de la population qui nous conduisent à d'autres éléments qui font de même et ainsi de suite »<sup>2</sup>*. Nous avons opté pour ce type d'échantillonnage, car nous connaissions quelques individus de la population visée grâce au quels, nous en avons joints d'autres, et ce sont ces personnes de la population qui nous ont aidé à constituer notre échantillon, qui porte sur 09 enseignants-chercheurs de l'université de Bejaia, résidants en dehors de cette wilaya avec lesquels nous avons pris attache, afin de réaliser l'objectif de notre étude qui tend à identifier les facteurs de stress qui influent le plus négativement sur cette catégories d'enseignants-chercheurs.

---

<sup>1</sup> ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed CASBAH, Alger, 1997, P : 229.

<sup>2</sup> Ibid., P : 240

## 6- La pré-enquête :

La pré-enquête est une étape très importante et décisive dans les recherches des sciences humaines et sociales. Elle sert à recueillir les informations nécessaires qui conviennent au sujet de recherche. C'est une phase d'investigation préliminaire qui permet de bien assurer les objectifs précis en faveur de notre thème.

Durant notre recherche sur le stress professionnel chez les enseignants-chercheurs, la pré-enquête nous a permis d'établir un contact premier avec notre population d'enquête à mieux les connaître. Après les avoir informé de notre thème de recherche. Elle nous a aussi permis de s'assurer de la plausibilité de nos hypothèses, de la pertinence et de la clarté de nos questions formulées. Comme l'a aussi bien défini Madeleine GRAWITZ : « *la pré-enquête est une enquête portant sur un petit nombre d'enquêtés ou de documents pour tester les hypothèses et le questionnaire, avant d'entreprendre l'enquête elle-même.* »<sup>1</sup>

Nous avons constaté durant cette pré-enquête que les enseignants-chercheurs rencontrent, lors de l'exercice de leur métier, des contraintes qui sont liées aux conditions de travail et à la pénibilité de déplacements de chaque semaine, qui affectent négativement sur leur bien-être et sur le fait de mener à bien leur mission d'enseignant-chercheur.

---

<sup>1</sup>GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 8<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2004, P : 323.

# *Partie théorique*

# *Chapitre II :*

*Les approches analytiques du  
stress et du stress  
professionnel*

## 1. Etymologie (historique) du mot stress :

Le mot « stress » est issu par aphérèse de *distress*, qui provient de l'ancien français *destrece* et *estrece*. *Destrece* signifiait détresse. *Estrece* signifiait étroitesse et oppression : il est issu du latin classique *stringere* qui signifie serrer, resserrer. Aujourd'hui, utilisé dans de nombreux domaines, ce mot occupe une place de plus en plus centrale au sein de la psychologie et de la médecine comportementale. Comme on peut le constater d'après les différentes définitions, ce mot est souvent attaché à « quelque chose » qui le définit : stress physiologique ou « systémique », stress « psychologique », et stress « social » reste néanmoins aussi complexe vague.<sup>1</sup>

Des explications et des « théories » du stress existaient avant le mot qui désignait le concept. En 1872, Darwin précise déjà, dans sa théorie de l'évolution, que la peur, chez l'homme et l'animal, a pour rôle de mobiliser l'organisme afin d'affronter le danger, encore faut-il qu'un certain seuil ne soit pas dépassé. La peur est envisagée comme un mécanisme utile en vue de la survie, sauf si elle entraîne une terreur panique provoquant éventuellement une obnubilation de la conscience et par conséquent un coût important. En 1915, Claude Bernard souligne l'importance de l'équilibre d'une personne pour affronter les événements de la vie quotidienne. Cet équilibre est possible si l'homme est capable de maintenir stable son milieu interne quelles que soient les conditions externes ou les agressions de l'environnement. Lorsque la personne perd cette faculté d'autorégulation, son équilibre se dérègle et elle court alors de grands dangers: troubles, maladies et mort. A la même époque, le physiologiste belge Fredericq écrit que l'être vivant est tel que toute influence perturbatrice

---

<sup>1</sup>GRAZIANI.P, SWENDSEN.J, Le stress : émotions et stratégies d'adaptation, édition Armand colin, Paris, 2005. P10.

provoque elle-même une activité compensatrice destinée à neutraliser ou à porter remède à cette perturbation.<sup>1</sup>

## **2. Les approches analytiques du stress :**

### **2.1. L'approche physiologique :**

C'est Walter Cannon, un physiologiste américain des années 1930, qui emploie le mot pour la première fois. À l'époque, ce chercheur travaille sur l'homéostasie, c'est-à-dire sur les mécanismes qui permettent à un mammifère de maintenir son équilibre intérieur alors qu'il est soumis à des agressions extérieures. C'est ainsi qu'il peut, par exemple, garder une température intérieure constante alors qu'il est confronté à des environnements froids ou chauds. Très vite, ses travaux sont relayés par Hans Selye, souvent considéré comme le « père » du concept de stress. Celui-ci approfondit la compréhension des mécanismes physiologiques de l'adaptation. Il décrit notamment le rôle des hormones corticoïdes qui sont secrétées lors d'un stress chronique. Pour lui, la production de ces hormones, en réaction aux situations de stress, est à l'origine d'un affaiblissement des défenses de l'organisme, voire à l'origine des ulcères de stress et d'autres maladies, qu'il nomme « maladies de l'adaptation ». Les thèses de Selye ont eu un grand retentissement. Ses travaux sur les rats ont été transposés un peu rapidement à l'humain. Comme il était constaté que celui-ci était soumis à de plus en plus de contraintes, cela a entraîné l'élévation du stress au rang de « maladie du siècle ». L'approche de Selye est celle d'un physiologiste. Il provoque des situations expérimentales de contraintes pour les rats (chocs électriques, chocs thermiques, etc.) et mesure leurs réactions physiologiques. Il a été démontré par la suite que ce qu'il mesurait était surtout une réaction de peur de l'animal mis en situation d'expérience. Mais surtout, la grande critique qui fut faite par la suite aux travaux de Selye reste qu'il

---

<sup>1</sup> LERUSE Laurence et al, le stress au travail facteurs de risques, évaluation et prévention, SPF emploi, travail et concertation social, Bruxelles, 2006, Page 07 [En ligne], [www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=4216](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=4216). (Page consultée le 25 Décembre 2013)

considère l'animal comme un pur « objet subissant » : un réceptacle de la contrainte, une victime à laquelle il fait subir ses expérimentations et qui produit une réaction physiologique. Des expériences postérieures, menées par d'autres équipes de chercheurs, mettront en évidence que les conditions de l'expérimentation (selon, par exemple, que l'animal peut prévoir ou pas qu'il va recevoir un stimulus) ont un effet déterminant sur la réaction physiologique produite.

Le modèle de Selye repose sur le paradigme stimulus-réponse. Ce modèle, dit « linéaire », suppose qu'il existe un lien automatique quasi mécanique entre un stimulus extérieur et une réaction interne à l'individu. Ce schéma ne se vérifie en réalité que dans les situations de menace brutale, qui déclenchent la fameuse décharge d'adrénaline. Ces situations ne représentent qu'une toute petite partie de ce que l'on appelle le stress. Si son approche appartient aujourd'hui à l'histoire, Selye a considérablement marqué les esprits avec son modèle, qui met l'individu en posture de subir les contraintes et leurs conséquences sans possibilité de réaction. Cette victimisation par rapport au stress est restée, pour beaucoup, le schéma de référence. On ne pourrait que subir son environnement sans marge d'action. Dès lors, tout un courant s'est logiquement développé en se concentrant sur les facteurs de stress, c'est-à-dire les causes du stress. Ce courant s'est intéressé principalement aux événements de vie, et dans le domaine de la vie professionnelle, il s'est centré sur les facteurs de stress, appelés également « stressseurs » (issu du terme anglo-saxon *stressors*).<sup>1</sup>

## **2.2. L'approche sociologique :**

Dans la lignée de Selye, c'est tout naturellement qu'un courant de chercheurs s'est intéressé aux facteurs de stress auxquels sont soumis les individus, et a cherché à mesurer leur impact.

---

<sup>1</sup>ALBERT Eric, SAUNDER Laurence, Stress.Fr : Comment l'entreprise peut-elle agir face au stress de ses collaborateurs ?, édition EYROLLES, Paris, 2010, P : 12.

Les premiers à avoir fait une tentative de ce type, dans les années 1960, étaient Thomas Holmes et Richard Rahe. Ils ont cherché, d'une part, à identifier quels étaient les types d'événements qui constituaient des facteurs de stress et, d'autre part, à en quantifier les effets sur les individus qui les subissaient.

Pour cela, ils ont établi une liste d'événements de vie les plus fréquents (licenciement, décès d'un proche, difficulté avec son patron, etc.) et ont demandé à un échantillon représentatif de la population d'évaluer l'intensité du changement sur une échelle de 0 à 100. Comme point de référence, ils ont fixé le mariage à 50. L'échelle ainsi créée à partir des moyennes constituées grâce à l'échantillon représentatif permet à chacun, en fonction des événements récents qu'il a subis, de calculer le score de changement auquel il a été soumis.

De nombreuses critiques ont été faites à Holmes et Rahe. La plus importante était que la dimension subjective de l'événement n'est pas prise en compte par leur modèle. Ainsi, un déménagement pour un individu donné peut provoquer une intensité émotionnelle et supposer des efforts d'adaptation beaucoup plus importants que pour un autre. Mais leur échelle ne fait pas cette différence.

Dans le domaine du stress professionnel, cette approche a été reprise par les sociologues qui ont développé différentes théories plaçant le contexte comme origine du stress. Ces modèles, qui se focalisent sur les interactions entre les contraintes et la réaction à ces contraintes, sont appelés « interactionnistes ». Ils sont construits de manière linéaire, basés sur un principe de causalité (modèle de cause à effet) en décomposant la situation afin d'isoler les facteurs que l'on peut incriminer dans la genèse des problèmes de santé. Leur défaut reste qu'ils ne prennent pas suffisamment en compte les spécificités individuelles qui font varier chez chacun de nous la manière de s'adapter ou de faire face aux situations. Enfin, ces modèles interactionnistes s'inscrivent dans la perspective

des théories normatives de l'organisation visant à définir une bonne organisation du travail dans l'absolu. Là encore, la réalité est plus complexe et nuancée...<sup>1</sup>

### 2.3. L'approche psychologique :

À la fin des années 1960 et dans les années 1970, les psychologues se sont emparés du thème du stress. L'équipe qui a probablement le plus marqué les esprits est celle de Richard Lazarus et Susan Folkman. Ils ont montré que le stress correspondait à une transaction entre l'individu et son environnement. L'individu évalue la situation et les ressources pour y faire face, et développe à partir de cette évaluation une stratégie d'adaptation (appelée « *coping* » par les Anglo-Saxons). Cette évaluation de la situation peut être décomposée en deux phases :

- l'évaluation primaire, qui correspond aux questions :

« Qu'est-ce qui est en jeu dans ce contexte ? », « La situation présente-t-elle une menace ou un défi pour moi ? » La réponse à ces questions contribue à la qualité de l'émotion et à son intensité;

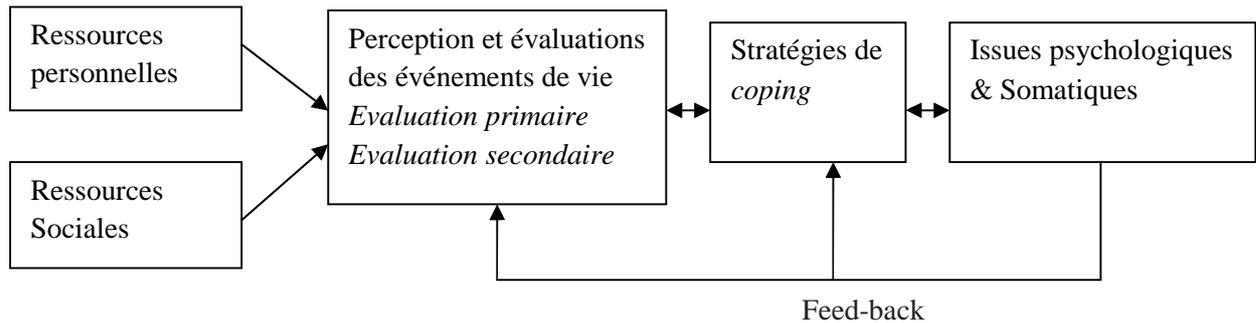
- l'évaluation secondaire, où l'interrogation porte sur :

« Que puis-je faire ? », « Quelles sont mes options pour faire face ? », et « Comment l'environnement répond-il à mes actions ? » La réponse influe sur les types de stratégies d'adaptation qui seront employées pour affronter la situation<sup>1</sup>.

Ce modèle, dit « modèle transactionnel », peut être résumé selon le schéma ci-dessous :

---

<sup>1</sup> Ibid, P: 14.



**Figure 01 : La transaction au cœur du processus de stress**  
Le modèle de Lazarus (1984)

\***Évaluation primaire** : concerne la perception de danger ou la menace que représente potentiellement cette situation.

\***Évaluation secondaire** : correspond à la perception qu'a l'individu des ressources dont il dispose pour faire face à cette menace.

Ce modèle montre la spécificité individuelle dans la façon de faire face au stress. La grande nouveauté est qu'il met à bas l'idée selon laquelle les facteurs de stress ont le même effet sur tous les individus. Chacun fait face à la situation qui se présente à lui en fonction de son appréciation des circonstances, de ses émotions, de ses compétences, etc. Ce sont d'ailleurs les psychologues qui, *in fine*, ont permis d'aboutir à une définition consensuelle du stress, qui sert désormais de référence au niveau européen comme au niveau français : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. (...) Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.* »<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ibid, P: 18.

## **2.4. Les approches interactionnistes du stress :**

### **A- L'approche de (Bruchon- Schweitzer) :**

Cette chercheuse a élaboré un « modèle intégratif en psychologie de la santé » intégrant les facteurs prédictifs du stress, la transaction de l'individu face à son environnement et, enfin, les conséquences de cette interaction. Ce modèle, dit « bio-psycho-social », est aujourd'hui celui qui englobe le mieux ces différentes dimensions.

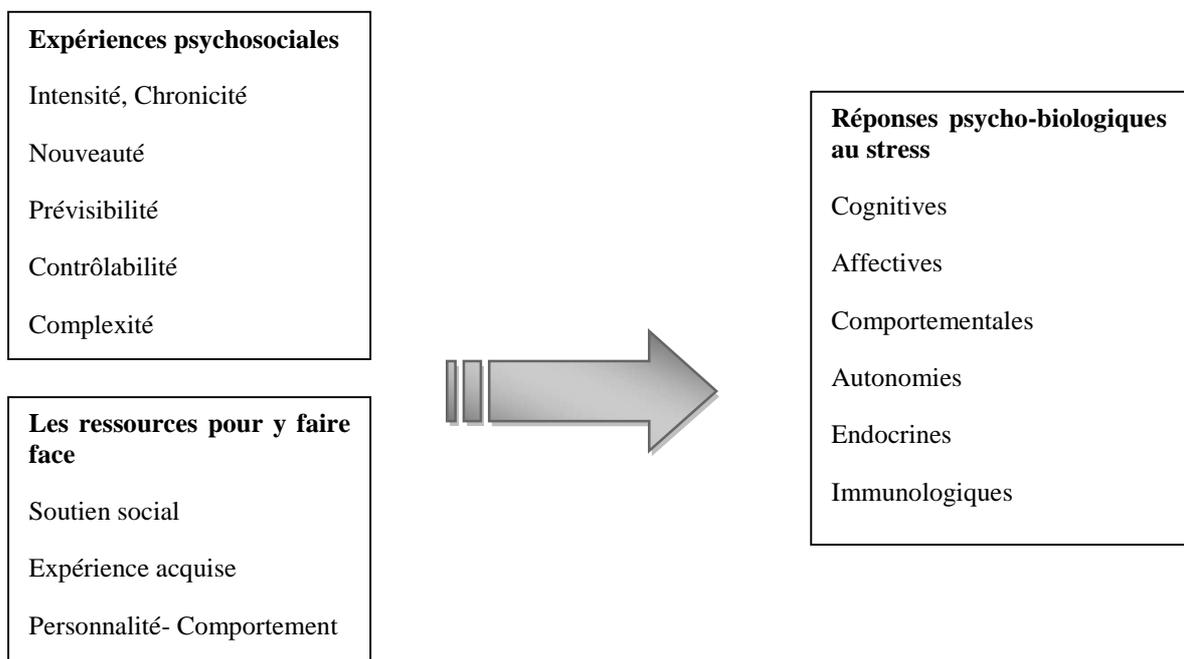
- D'abord, les facteurs prédictifs. En simplifiant, on pourrait dire que ce sont tous les éléments qui pèsent sur l'individu. Cela inclut les éléments externes constitués des facteurs de stress, mais aussi le contexte général dans lequel il évolue, sa situation familiale par exemple. Cela prend également en compte les éléments internes à l'individu, comme ses traits de personnalité ou encore son état de santé. Ces facteurs sont appelés « prédictifs » car ils sont censés avoir un impact sur l'état de l'individu après qu'il ait fait face au stress.
- Ensuite, la transaction. On désigne sous ce terme la façon dont l'individu fait face au stress, dans le langage courant on dirait « gère le stress ». Cette gestion du stress comporte une dimension interne à l'individu avec, notamment, son mode de traitement et d'interprétation des informations, mais aussi les compétences qu'il met en œuvre et les plans d'action qu'il choisit. N'oublions pas en outre la réaction physiologique, dont les effets sont en constante interaction avec la dimension psychologique. La transaction comporte aussi une dimension interactionnelle avec l'entourage : comment celui-ci est (ou n'est pas) utilisé pour faire face à la situation. Cette dimension est appelée le « soutien social ».
- Enfin, les conséquences. Elles concernent principalement la santé, le bien-être et la qualité de vie. Ce sont les critères qui permettent d'évaluer si la transaction est efficace ou coûteuse pour l'individu. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Ibid, P: 21.

### B-Le modèle Steptoe :

A partir de l'approche transactionnelle du stress (Lazarus et Folkman), Steptoe (1991) réaffirme que les conditions donnant la naissance à des réponses au stress sont de nature interactionnelle et comprennent des situations ou il existe un équilibre entre le stimuli psychosociaux d'une part, et les ressources psychologiques de réaction au stress d'autre part. La réaction au stress elle-même est hétérogène, comprenant non seulement les ajustements physiologiques et comportementaux étudiés chez l'animal, mais également des modifications des processus affectifs et cognitifs. Les caractéristiques des expériences psychosociales auxquelles le sujet est confronté interagissent avec ses ressources, son histoire, ses traits de caractère, ses possibilités de réponses, etc. cette interaction déterminent la qualité et l'intensité de la réponse.<sup>1</sup>



**Figure 02 : Modèle regroupant les variables principales interagissant dans la confrontation stressante d'après Steptoe (1991)**

---

<sup>1</sup>GRAZIANI.P, SWENDSEN.J, Opcit, P: 66.

### 3. Les modèles de l'émergence du stress professionnel :

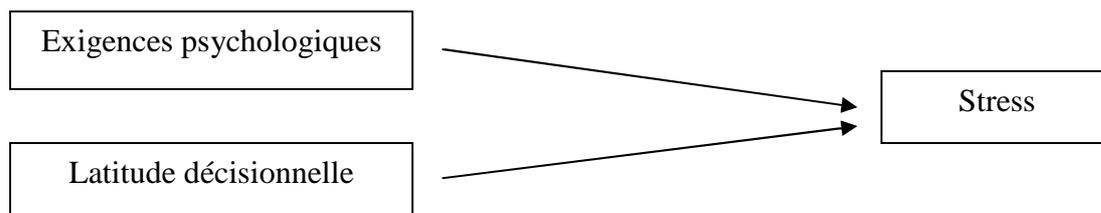
#### 3.1. «Job strain model» de KARASEK:

Karasek propose un modèle (présenté ci-dessous) destiné à étudier le degré de risque de la situation professionnelle pour le travailleur. Ce modèle bi-directionnel du stress au travail est basé sur deux facteurs:

- Le degré de maîtrise de l'individu sur son travail ou le degré de liberté dans les décisions.

Cette latitude de décision est définie comme la somme de la possibilité d'utiliser ses compétences au travail (possibilité d'apprentissage continu, de développer des compétences nouvelles, requises par le travail, par la variété des tâches, répétitivité et créativité requise par le travail) et de la possibilité de prise de décision (liberté de prise de décision, choix d'organisation de travail, possibilité de s'exprimer concernant son travail);

- Les demandes psychologiques issues du travail ou les exigences du travail (travail excessif, demandes contradictoires, temps insuffisants pour exécuter le travail, rythme de travail rapide et travail lourd).



**Figure 03 : “Job strain model” de Karasek**

Par la suite, une troisième dimension fut ajoutée au modèle : la perception par le travailleur du soutien social au travail. Un soutien social élevé aurait un effet modérateur favorable alors qu'un soutien social faible amènerait un effet défavorable.

On ne distingue pas ici le soutien social venant du supérieur hiérarchique de celui provenant des collègues de travail.

De même, le modèle de Karasek prédit l'apparition de certains traits de personnalité induits par les comportements au travail. Ainsi, l'adaptation à des situations de travail passives avec une faible demande de contrôle peut amener à réduire les capacités à résoudre des problèmes ou à affronter des défis, et engendrer des sentiments de dépression.

A l'opposé, des demandes élevées de travail combinées à un grand pouvoir de décision et la possibilité d'usage de ses compétences conduit à développer de plus grandes capacités d'apprentissage actif.

- **Interprétation du “Job strain model” de Karasek**

Les risques pour l'individu seront d'autant plus élevés qu'il dispose d'un faible degré de contrôle et que les exigences de la tâche sont importantes.

		<b>Exigences</b> (charge de travail)	
		Limitées	Elevées
<b>Latitude de décision</b> (possibilité de contrôle)	Limité	Travail monotone : ennui, passif	Travail éreintant : tension, surchargé
	Large	Travail facile : facilité, détendu	Travail exigeant : défi, exigeant, dynamique

**Tableau A : Interprétation du “Job strain model” de Karasek**

Karasek définit quatre types de travail selon les combinaisons de ces deux facteurs. Leurs répercussions sur le bien-être des travailleurs seraient les suivantes:

Travail monotone: il s'agit de postes passifs à faible charge de travail et aux possibilités de contrôles réduites. Si l'opérateur est confronté à un problème, il doit faire appel à un supérieur afin de le résoudre. Cette passivité professionnelle est rarement compensée par la pratique de loisirs actifs. A la longue, une baisse

de motivation et de satisfaction professionnelle peut apparaître ainsi qu'une augmentation de l'absentéisme.

Travail éreintant: il s'agit de postes à forte charge de travail et peu de possibilité de contrôle. Ces postes s'avèrent très stressants.

Travail facile: il s'agit de postes à faible charge de travail et où l'opérateur dispose de nombreuses possibilités de contrôle.

Travail exigeant et dynamique: il s'agit de postes très actifs, à forte charge de travail, engendrant beaucoup de tensions, tout en laissant de grandes possibilités de contrôle.

Le travailleur jouit d'une grande autonomie et prend seul les décisions importantes. Il peut exploiter ses connaissances et ses compétences.

Karasek a affiné son modèle en le rendant tridimensionnel. Il a ajouté un axe dédié au soutien social. Si celui-ci est important et associé à un contrôle élevé, la situation est favorable pour l'individu. Nombre d'études démontrent l'utilité du soutien social et lui attribuent différents rôles tels que le support informationnel, l'aide à l'accomplissement de tâches lors de surcharges, le support émotionnel et la guidance.<sup>1</sup>

### **3.2. Approche transactionnelle de Mackay et Cooper :**

Le modèle de Mackay et Cooper reprend le concept d'équilibre entre les demandes et les ressources. Il distingue les demandes internes (ambition, rigueur...), les ressources internes (capacité physique, habileté, expériences...), les demandes externes (production, qualité...) et les ressources externes (machines, outils, assistance...).

De l'évaluation cognitive de la situation résulte le sentiment de déséquilibre, de stress et la stratégie de coping. Ce mécanisme de coping détermine les actions et comportements qui influencent en boucle de rétroaction

---

<sup>1</sup> LERUSE Laurence et al, le stress au travail facteurs de risques, évaluation et prévention, SPF emploi, travail et concertation social, Bruxelles, 2006, Page 40 [En ligne].  
[www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=4216](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=4216) (Page consultée le 12 Janvier 2014)

les ressources et les demandes. Il détermine aussi les effets physiologiques et influence par rétroaction la perception et l'évaluation cognitive de la situation.

Ce modèle est l'un des premiers modèles dynamiques, montrant de quelle façon, au cours du temps, les ressources, les demandes, le stress, le comportement et la santé peuvent interagir. Il semble toutefois utiliser une définition du stress ressenti quelque peu restrictive qui, selon ce schéma, serait fonction du déséquilibre ressource-aptitude et serait indépendant des stratégies de coping.

Pour bien comprendre ce modèle, il faut considérer tous les facteurs suivants :

- L'inadéquation entre les exigences de l'environnement de travail et la capacité de l'individu (aptitudes, ressources) à combler ces exigences. La perception de cette inadéquation joue un rôle important dans la génération de stress chez le sujet;
- Le déséquilibre entre les stressors venant de l'individu (demandes internes) et les ressources fournies par l'environnement de travail pour cet individu;

Le processus d'évaluation combinant les deux paires de composantes externes-internes.

Ce processus permet d'évaluer s'il existe un déséquilibre ou non et détermine si cela pose problème ou si cela posera problème à plus long terme;

- Le résultat est le coping comprenant des composantes cognitives, comportementales et physiologiques;
- La vitesse à laquelle les différentes composantes changent (en secondes ou en années) influence la manière dont l'individu réagit;
- Le feed-back, mécanisme important comprenant des implications d'un point de vue méthodologique.<sup>1</sup>

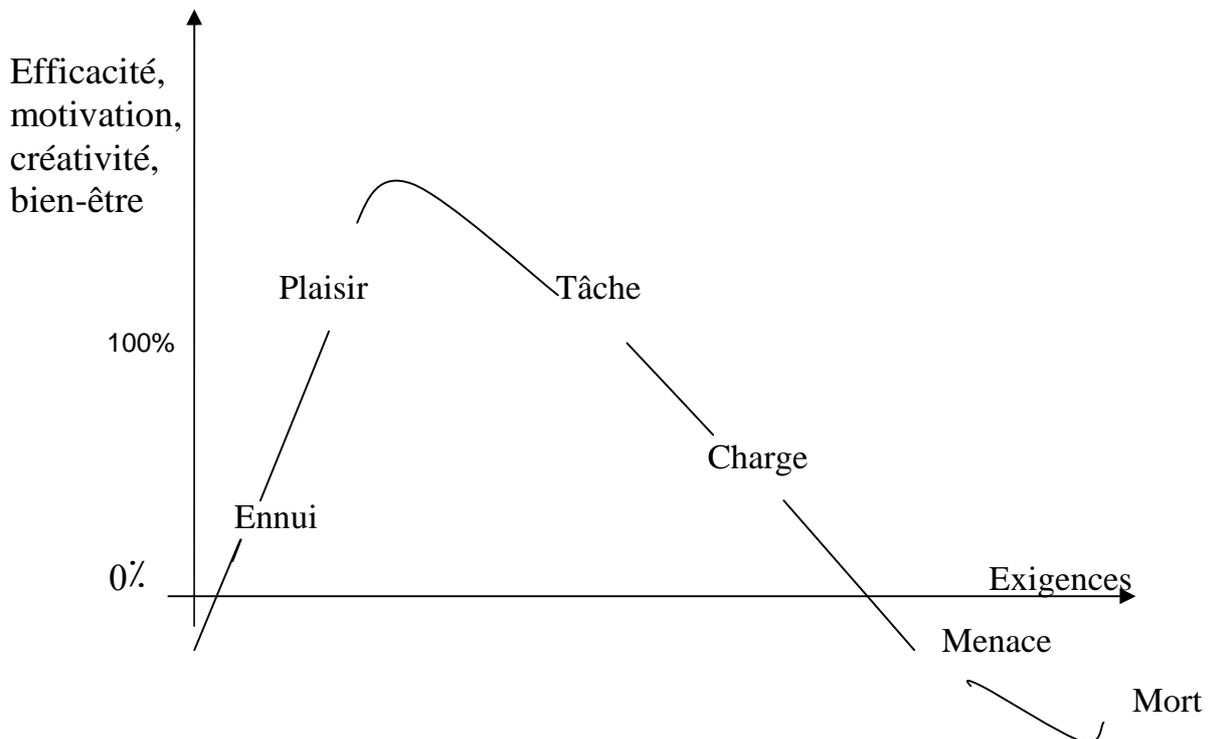
---

<sup>1</sup> Ibid: P 31.

### 3.3. Modèle de Compernelle :

Le modèle de Compernelle n'est pas un modèle théorique mais plutôt un modèle d'interprétation.

Le schéma suivant représente le rendement de la personne (en ordonnée) en fonction du niveau de stress (en abscisse).



**Figure 05 : Variation de l'état de résistance du sujet exposé à un agent stressant.**

Pour Compernelle, la gestion optimale du stress au sein d'une entreprise se compose d'un volet individuel (formation à la gestion du stress) et d'un volet d'entreprise (dépistage des sources de stress et stimulation de soutien).

La gestion préventive du stress est bien plus qu'un ensemble de techniques pouvant être utilisées par les individus pour affronter leur stress. Il s'agit d'une philosophie imprégnant l'organisation dans son intégralité et postulant que l'individu et l'organisation doivent prendre ensemble la responsabilité de promouvoir la santé et prévenir le stress négatif.

L'objectif, selon Compernelle, n'est pas d'éviter tout stress, mais de déterminer un niveau de stress optimal qui rend plus créatif, motive, met au défi

de découvrir les solutions nouvelles pour des problèmes anciens, un stress formant une stimulation pour la croissance et le développement.

Toutefois, la notion de “stress positif” nous semble confondre stress (sentiment de perte de contrôle, manque de ressources internes et/ou externes, mécanismes de coping faibles...) et motivation (l’individu trouve l’énergie, les ressources et possède un contrôle suffisant de la situation pour relever le défi...).

#### **3.4. Modèle transactionnel de Lazarus et Folkman :**

Lazarus et Folkman ont beaucoup insisté sur les trois niveaux du stress inclus dans une perspective transactionnelle : le niveau social, psychologique et physiologique. Même si l’aspect psychosocial focalise notre attention, il est important d’avoir une vue d’ensemble sur toutes les variables de chaque niveau incluses dans le processus de stress.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ibid, P: 42.

	Antécédents Causals	Processus intermédiaires	Effets immédiats	Effets à long terme
<b>SOCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseau social</li> <li>• Profil culturel</li> <li>• Système institutionnel</li> <li>• Structures du groupe (ex. pattern du rôle)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supports sociaux disponibles</li> <li>• Moyens sociaux ou institutionnels disponibles pour des améliorations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perturbations sociales</li> <li>• Réponses du gouvernement</li> <li>• Pressions sociopolitiques</li> <li>• Aliénation du groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Echec social</li> <li>• Révolution</li> <li>• Changements sociaux et culturels</li> </ul>
<b>PSYCHOLOGIQUE</b>	<p><i>Variables personnelles:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• valeurs-enjeux</li> <li>• croyances-postulats, ex. contrôle personnel, styles de cognitifs de coping</li> </ul> <p><i>Variables de la situation:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• demandes de la situation</li> <li>• imminence</li> <li>• timing</li> <li>• ambiguïté</li> <li>• ressources sociales et Matérielles</li> </ul>	<p>Vulnérabilités Evaluation-réévaluations</p> <p><i>Coping:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• centré dans le problème</li> <li>• centré sur l'émotion</li> <li>• recherche et utilisation de support social</li> </ul> <p><i>Support social perçu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• émotionnel</li> <li>• tangible</li> <li>• informationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiments positifs ou négatifs</li> <li>• Qualité de l'issue de la situation de confrontation stressante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moral</li> <li>• Fonctionnement dans la vie</li> </ul>
<b>PHYSIOLOGIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facteurs génétiques ou de constitution</li> <li>• Conditionnement physiologique (stéréotype individuel de réponse)</li> <li>• Facteurs de risque pour la santé, ex. fumé</li> <li>• Ressources immunitaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vulnérabilité des espèces</li> <li>• Vulnérabilité temporaire</li> <li>• Imperfections acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Changements somatiques (précurseurs de maladies)</li> <li>• Maladie aigüe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maladies chroniques</li> <li>• Fonctionnement physiologique altéré</li> <li>• Longévitité</li> <li>• Rétablissement d'une maladie</li> </ul>

**Tableau B : Modèle transactionnel basé sur les trois niveaux de Lazarus et Folkman.**

Dans ce modèle, les réponses aux agents stresseurs peuvent être influencées par deux processus cognitifs qui médiatisent les réactions au stress : l'évaluation cognitive de la situation et les stratégies d'adaptation (coping). L'évaluation cognitive est influencée par les buts et croyances de chaque personne. Ces buts et croyances varient d'une personne à l'autre mais également d'un moment à l'autre chez une même personne.

Lazarus présente donc l'évaluation cognitive comme un phénomène subjectif car la même situation ne sera pas vécue de la même manière par la même personne à des moments différents. De ces processus d'évaluation et de coping va dépendre l'intensité du stress développé.

On constate donc que, dans ce modèle, ni l'environnement ni les individus ne sont figés.<sup>1</sup>

#### **4. Les facteurs du stress :**

##### **4.1. Le stress lié à l'organisation :**

Vivre dans une organisation est de nos jours un destin partagé par des millions de personnes ; or l'organisation, de par sa nature, peut présenter une source de menace de la liberté, de l'autonomie et de l'identité individuelle. Les problèmes peuvent être nombreux : participation insuffisante au processus de décision, défaut de communication, divers types d'interdictions relatives au comportement quotidiens dans les bureaux, etc. le professeur Kets de Vries de Mc Gill University, auteur de nombreux travaux sur le stress et sur l'irrationalité des processus de décision dans l'organisation, ajoute à cette longue liste les observations suivantes : l'exercice excessif de l'autorité, le cloisonnement de l'organisation, les systèmes de contrôle de gestion biaisés, etc.<sup>2</sup>

A savoir aussi :

- L'ambiguïté de rôles ;

---

<sup>1</sup> Ibid, P : 45

<sup>2</sup> STORA Jean benjamin, Le stress, 2<sup>e</sup> édition, Dahlab, Paris, 1991, P : 22.

- Surcharge ou sous-charge de travail ;
- Absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise ;
- Imprécision des missions confiées (Qu'attend-on de moi ? comment dois-je m'y prendre ? sur quelle base serai-je évalué(e) ?) ;
- Inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale ;
- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalences...) ;
- Instabilité de contrat de travail (contrat précaire, sous-traitance...) ;

#### **4.2. Les facteurs liés à la qualité des relations au travail :**

- L'insuffisance de communication ;
- Le manque de soutien de la part de collègues et des supérieurs hiérarchiques ;
- Management peu participatif ;
- Le manque ou non reconnaissance du travail accompli ;
- L'isolement social ou physique.

#### **4.3. Les facteurs liés à l'environnement physique et technique :**

- Nuisances physiques aux postes de travail (bruit, chaleur, humidité...) ;
- Mauvaise conception des lieux et/ ou postes de travail (manque d'espace, éclairage, inadapté...).

#### **4.4. Le stress lié à la vie quotidienne : la vie familiale :**

La personnalité de l'individu ne peut être séparée de son environnement quotidien familial ni de ses préoccupations extra-organisationnelles. Or toute étude du stress individuel ne peut ignorer les problèmes familiaux, les difficultés financières, le conflit des croyances personnelles et de la culture d'entreprise de l'organisation, le conflit des demandes de l'organisation et de celles de la famille.<sup>1</sup>

#### **4.5. Le stress et les changements de société :**

##### **a) Les sources de stress sociétales :**

Les changements d'environnement social interviennent à différents niveaux : national, communautaire, familiale et individuel.

La mobilité géographique et les migrations sont considérées comme des facteurs de stress causant des maladies mentales et des désordres somatique.

Les hommes mobiles géographiquement ont des taux plus élevés de maladie coronaire que les hommes stables.<sup>2</sup>

##### **b) Les sources de stress tenant à la vie personnelle :**

Décès du conjoint, divorce, emprisonnement, maladie ou accident personnel grave, changement notable dans le nombre de discussion avec le conjoint (en plus ou en moins, sur l'éducation des enfants, les habitudes, etc.), licenciement professionnel, mise à la retraite, changement grave dans la santé ou le comportement d'un proche, changement de genre de travail.etc<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>Ibid, P: 23.

<sup>2</sup> Ibid, P : 25

<sup>3</sup> Ibid, P : 29

## 5. Bon ou mauvais stress :

Le stress peut être *positif* (« eustress », du grec *eu*, « bon », comme dans « euphorie ») ou *néгатif* (*distress* ou « détresse » comme dans « désagréable » ou « désenchantement »).

Aujourd'hui, on parle de « bon stress » et de « stress pathologique » : le stress est qualifié de *bon* quand les réactions permettent une adaptation satisfaisante à une difficulté dans un délai raisonnable. Il est *pathologique* quand des désordres physiologiques ou psychologiques apparaissent et marquent un trouble d'adaptation.

### ▪ Le stress bénéfique face au danger

La réaction de stress est donc une réponse de protection essentielle face à un danger. Elle permet de mobiliser les gestes adaptés en situation d'urgence. Les pompiers, les urgentistes connaissent cette montée d'adrénaline favorable à une performance maximale. Ce type de stress peut provoquer une sensation agréable, que certains recherchent en pratiquant par exemple le parachutisme, le saut à l'élastique, les sports de l'extrême, etc. La réaction de stress permet aussi de se surpasser pour surmonter certaines situations difficiles. Dans le domaine sportif ou lors d'activités professionnelles, de nouveaux défis constituent un challenge et créent une stimulation et une excitation.<sup>1</sup>

## 6. Les couts du stress :

Le stress a des répercussions sur majeures au niveau individuel, au niveau familial et au niveau de l'entreprise.

- Au niveau individuel, par la souffrance humaine qu'il engendre, la perte de salaire et le cout des soins médicaux.

Une enquête réalisée en 1998 par la ligue belge de la dépression met en évidence l'importance des interrelations entre le monde du travail, les circonstances du travail et la dégressivité de la population.

---

<sup>1</sup> GREBOT Elisabeth, Stress burn out au travail: identifier, prévenir guérir, Edition EYROLLES, Paris, 2008, P:7

- Au niveau familial, par les retombées liées à l'incertitude quant à l'avenir et la difficulté de cerner les plaintes du stressé (anxiété, insomnies, dépression, maux de dos, palpitations, trouble du sommeil, perte de mémoire...).
- Au niveau de l'entreprise, où le stress entraîne des problèmes organisationnels liés à l'absentéisme dû à la maladie, au renouvellement prématuré du personnel, à des départs précoces à la retraite pour des raisons de santé, mais aussi des coûts financiers directs liés à l'intervention dans le salaire garanti, à la baisse de rendement et aux contre-performances du travailleur stressé.<sup>1</sup>

La perte de capacité fonctionnelle ou de productivité entraîne onéreuse de personnel et les conflits sociaux qui en découlent peuvent avoir de lourdes conséquences sur l'entreprise.

### **7. Les stratégies d'ajustement :**

Les années 80 ont eu de nombreux chercheurs consacrer une attention considérable aux manières dont les individus font face aux événements de vie stressants. Une des conclusions principales résultant de ses recherches est que les stratégies d'ajustement ne peuvent pas être étudiées indépendamment du contexte dans lequel elles se produisent. En effet le contexte organisationnel joue un rôle dans la mise en place de stratégie d'ajustement.

Les stratégies d'ajustement peuvent revêtir plusieurs formes. Certaines visent à régler le problème en agissant sur la situation stressante, Cette stratégie consiste à analyser le plus objectivement possible les difficultés, rationaliser les situations, rechercher des solutions de résolution des conflits, tout en contrôlant ses émotions, en pensant aux aspects positifs du métier. Cette attitude – la plus

---

<sup>1</sup> DELAUNOIS Magali, Classification des méthodes d'évaluation du stress en entreprise, mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme d'études spécialisées en médecine du travail, université catholique de Lovain.2000/2001, Page 11. , [En ligne].  
<http://www.deparisnet.be/PSY/Publication/Memoire%20delaunois.pdf> (page consultée le 02 avril 2014)

fréquemment rencontrée – garantit une bonne estime de soi et un sentiment de satisfaction professionnelle. D'autres visent à réguler les émotions liées à la situation stressante, Ce type de comportement s'exprime le plus souvent par l'évitement: ignorer les difficultés, éviter les collègues, «fuir» chez soi pour oublier, se consacrer à des activités autres auxquelles on donne priorité. Cette stratégie s'observe davantage chez les hommes que chez les femmes. Elle peut accentuer les risques de *burnout*, et se traduit par des attitudes cyniques ou agressives vis-à-vis des étudiants et des collègues. Un troisième type de stratégie s'attache directement aux manifestations (ceux qui font du sport ou vont à la pêche pour s'aérer entrent dans cette catégorie).

### **7.1. Le soutien social :**

Comme ces deux auteurs (Roques 2003 et Greenglass 1993), nous pensons que la propension à chercher de l'aide ou du soutien dépend conjointement de l'individu et de la culture de son organisation, ces actions peuvent être assimilées, par certains auteurs, à un type de stratégie d'ajustement.

Amiel Lebiorg et Gongnalons Nicolet considèrent que « le soutien social d'une personne consiste en tout ce qui lui permet de se sentir exister par rapport aux autres, d'être aimé, estimé et d'avoir un sentiment d'appartenance à un groupe, fût-il le couple conjugal ou le groupe professionnel » .<sup>1</sup>

En décomposant plus finement le concept, le soutien social perçu correspond pour l'individu à la perception de l'aide qu'autrui peut lui apporter dans quatre registres :

- Le soutien émotionnel consiste dans l'expression à une personne d'affects positifs que l'on ressent à son égard (confiance, amitié, amour, etc.) et qui

---

<sup>1</sup> MOISSON Virginie et ROQUES Olivier, La responsabilité sociale face au stress professionnel, CEROG-AIE d'Aix-en-Provence, Université Paul Cézanne Aix Marseille III, 2005, P6. [En ligne]. <http://www.iae-aix.com/fr/cv/enseignants/roques-olivier/> (Page consultée le 05 Avril 2014).

apportent à celui-ci un sentiment de réassurance, de protection ou de réconfort, qui vont l'aider dans les moments difficiles (décès, divorce, licenciement, etc.) ;

- Le soutien instrumental se réfère à l'aide matérielle ou l'assistance effective telle que les dons d'argent, de bien matériel ou de service ;
- Le soutien d'estime consiste à rassurer une personne en ce qui concerne ses compétences et sa valeur afin que celle-ci puisse agir dans un moment de doute (examen, changement de fonction, etc.) ;
- Le soutien informatif comprend les conseils, les suggestions et l'apport de connaissances sur un problème donné. Il peut être fourni par des proches ou par des spécialistes.<sup>1</sup>

## **7.2. Les modalités d'action du soutien social :**

Si nous avons défini le soutien social en nous fondant sur le réseau d'un individu, il demeure nécessaire d'explorer l'approche nécessaire et de s'intéresser aux modalités du soutien et à la fonction qu'il remplit. Ainsi George et al (1993) opposent le soutien organisationnel au soutien social, le soutien organisationnel est constitué des moyens d'information ou d'action que l'organisation met à disposition du salarié pour apprendre à faire face aux situations difficiles qu'il peut rencontrer dans son travail. Le soutien social, en revanche, est lié aux relations affectives qui se créent entre les personnes même dans le cadre du travail.

## **7.3. Les caractéristiques du soutien organisationnel et du soutien social :**

### **7.3.1. Le soutien organisationnel :**

- Il a une fonction d'information pour aider les individus à interpréter et comprendre un stresser potentiel et pour lui faire face.
- Il donne les moyens pour combattre le stress.

### **7.3.2. Le soutien social :**

- Il permet d'avoir une estime de soi et de sentir accepté par le groupe.

---

<sup>1</sup> LEFEBVRE Bruno, POIROT Matthieu, Stress et risque psychosociaux au travail : Comprendre, prévenir, intervenir, édition, ELSEVIER MASSON, Paris, 2011, P : 56.

- Il renforce le compagnonnage, le sentiment d'affiliation et détourne du stresser lui-même à travers les occupations sociales.

# *Chapitre III :*

*Le métier d'enseignant à  
l'université*

### **1- Evolution de l'enseignement supérieur en Algérie :**

En Algérie, les effectifs scolarisés sont passés de 1 133 178 en 1963 à 8.200.790 en 2001. L'augmentation des effectifs scolarisés est due, d'une part, à l'accroissement d'une population jeune et, d'autre part, à une amélioration significative des taux bruts de scolarisation. La croissance des effectifs est d'autant plus significative que l'on se déplace vers le sommet de la pyramide du système éducatif. En effet, les établissements d'enseignement supérieur ont réussi, dans un contexte parfois difficile, à satisfaire les besoins de l'économie nationale en cadres, à construire un corps d'enseignants universitaires national et, enfin à tenter de bâtir un modèle différent de celui hérité de la période coloniale - avec notamment la réforme de 1971. Depuis lors, l'université a connu des réformes "mineures" concernant soit l'organisation pédagogique pour faire face aux flux de plus en plus importants de nouveaux bacheliers soit les contenus des cursus universitaires pour se conformer au niveau des connaissances dans les domaines de la science et de la technologie. Les effectifs ont alors augmenté considérablement et d'une manière constante sauf durant la période 1992-1995 qui correspond à un moment où l'Algérie s'est trouvée dans une situation financière très délicate. Ils sont passés de 261 étudiants pour 100.000 habitants en 1975 à 1146 étudiants en 1990 puis à 1845 étudiants en 2001.

Cette progression a été accompagnée par le développement d'un vaste réseau universitaire composé de 60 établissements d'enseignement supérieur dont 27 universités implantés dans 41 wilayas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> BERROUCHE Zineddine & BERKANE Youcef, La mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une réforme et les difficultés du terrain, Université de Sétif. Revue N° 06(2007), P : 02. [En ligne]. [http://www.univ-ecosetif.com/revueeco/Cahiers\\_fichiers/Revue-07-2007/01-Berrouche\\_Berkane.pdf](http://www.univ-ecosetif.com/revueeco/Cahiers_fichiers/Revue-07-2007/01-Berrouche_Berkane.pdf) (Page consultée le 3 Février 2014)

## **2- La mission de l'enseignement supérieur en Algérie :**

La mission première de l'université est celle de forger les consciences, améliorer les aptitudes jusqu'à leur plus haut niveau de performance et faire valoir ce qui est fiable et juste. Les universités constituent le vrai levain de la démocratie.

L'enseignement supérieur se doit de permettre de favoriser la promotion sociale en offrant aux Algériens les possibilités d'accès à des emplois qualifiés et mieux rémunérés. C'est aussi, à ce dessein, que l'enseignement supérieur en Algérie, par le biais de la formation continue, offre à tous ceux qui n'ont pas pu poursuivre des études supérieures l'opportunité de les entreprendre à tout âge.<sup>1</sup>

## **3- Définition de l'enseignant-chercheur, Ses compétences, sa formation et ses activités :**

### **3.1- Définition :**

Les enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) concourent à l'accomplissement des missions de service public de l'enseignement supérieur.

Ils participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances, assurent la direction, le conseil et l'orientation des étudiants. Ils contribuent également au développement de la recherche fondamentale, appliquée et à sa valorisation ainsi qu'à la diffusion de la culture et à la coopération internationale.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, L'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en Algérie, P : 06. [En ligne].

<https://www.mesrs.dz/documents/12221/189730/50-fr.pdf/e6776c03-a0f2-486a-8cd9-bf956b721b4b> (Page consultée 16 Mars 2014).

<sup>2</sup> Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement national et de la recherche, les enseignants chercheurs. [En ligne].

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22646/maitres-de-conferences-et-professeurs-des-universites-recrutement-agregation-detachement-mutations-promotion.html> (Page consultée le 19 Avril 2014)

### 3.2- Ses compétences :

Enseigner, transmettre, chercher.

### 3.3- Sa formation :

Titulaire d'une thèse de doctorat (de préférence assortie des félicitations du jury), le candidat s'inscrit sur une liste de qualification. S'il est sélectionné par le Conseil national des universités, il peut passer les concours de recrutement organisés directement par les établissements supérieurs pourvoyeurs de postes. Le candidat passe alors devant un comité de sélection, composé d'enseignants-chercheurs et de membres de l'université. Il est ensuite nommé par le conseil d'administration de l'université.

(1) Niveau d'accès au concours.

(2) Salaire net après deux ans de carrière.<sup>1</sup>

### 3.4- Ses activités :

- Activités de recherche ou liées à la recherche : chercher avec un papier et un crayon (bien sûr), écrire le résultat de ses recherches dans des articles et les soumettre à des revues scientifiques, lire les articles des autres, compléter ses connaissances en lisant des livres, expertiser les articles d'autres chercheurs soumis à des revues, expertiser des thèses, des rapports d'habilitation, des projets ANR, des dossiers de recrutement pour des postes permanents ou temporaires, exposer ses travaux dans des colloques ou des séminaires, assister à des colloques ou des séminaires

---

<sup>1</sup> [L'express, l'étudiant.fr, Enseignant\(e\)-chercheur \(euse\)](http://www.letudiant.fr/enseignant(e)-chercheur(euse)). [En ligne]

<http://www.letudiant.fr/metiers/secteur/enseignement/enseignant-chercheur.html> ( Page consultée le 25Mars2014)

pour écouter les travaux des autres, organiser des colloques ou des séminaires, écrire des rapports de recherche ou des demandes de financement, diriger des thèses, participer à des jurys de thèse...

- Activités d'enseignement ou liées à l'enseignement : faire 192h par an de TD ou 128h de cours magistral ou toute combinaison, ce qui représente par exemple 8h par semaine de TD devant les étudiants pendant 24 semaines par an. A cela s'ajoute bien sûr la préparation des cours ou des feuilles d'exercice ou des examens, les corrections, les jurys, les entretiens avec les étudiants, les réunions concernant l'organisation de l'enseignement...
- Activités administratives : participation à des conseils de l'université (tels que CA, CS, CEVU, conseil du laboratoire, conseil du département...)

Comme on le voit, même si sur le papier 192h de TD par an semblent très peu, il est difficile pour un enseignant-chercheur de dégager plus de 50% du temps pour faire de la recherche, même en travaillant beaucoup plus que 40h par semaine.<sup>1</sup>

### **3- L'objectif de l'enseignant-chercheur :**

L'objectif unique qui prend la forme de deux activités complémentaires et indissociables. Son objectif unique est la connaissance, qui n'existe, une fois élaborée, que par la transmission. Evidemment, nos collègues chercheurs créent et transmettent également la connaissance, mais seuls les enseignants-chercheurs tendent à l'universalité dans les deux aspects de leur démarche. Si la démarche

---

<sup>1</sup> J.L. Mon point de vue sur le métier d'enseignant-chercheur en mathématiques, [En ligne].  
<http://www.math.univ-metz.fr/~tu/math/chercheurmath.htm> (Page consultée le 20 Mars 2014).

créatrice est par essence universelle, la transmission revêt plusieurs formes. Or, l'enseignant-chercheur utilise l'ensemble des moyens de communication existant en allant de la vulgarisation au savant afin de diffuser la connaissance auprès de ses collègues scientifiques ou de ses étudiants.<sup>1</sup>

#### **4- Le rôle de l'enseignant :**

L'enseignant-chercheur dispense des cours dans sa discipline par exemple l'anglais, l'économie, la sociologie ou encore la psychologie à des étudiants d'université. Parallèlement, il mène des recherches dans sa spécialité et diffuse ses résultats par le biais de publications ou de conférences.

La formation puis la recherche, ne peuvent aboutir qu'avec beaucoup de rigueur et d'honnêteté intellectuelle. Il faut savoir abandonner une piste si elle s'avère infondée et explorer de nouvelles voies.

Curieux de tout, l'enseignant-chercheur manifeste un intérêt développé pour la nouveauté.

Pédagogue et bon communicant, il aime partager ses connaissances et ses travaux à travers ses cours, mais aussi en publiant des articles ou en donnant des conférences.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Mediapart, [enseignant-chercheur : profession de fois ou profession deux fois](http://blogs.mediapart.fr/edition/au-coeur-de-la-recherche/article/151210/enseignant-chercheur-profession-de-foi-ou-profe), [En ligne], <http://blogs.mediapart.fr/edition/au-coeur-de-la-recherche/article/151210/enseignant-chercheur-profession-de-foi-ou-profe> (Page consultée le 19 Avril 2014).

<sup>2</sup> [Les métiers.net, tous les métiers et les formations initiale en île de France](http://www.lesmetiers.net/formation/195243/enseigner-a-l-universite?dossiercomplet=true&id), [En ligne].

<http://www.lesmetiers.net/formation/195243/enseigner-a-l-universite?dossiercomplet=true&id>  
Dossierparent=p1\_195278 (Page consultée le 23 Mars 2014).

**5- Les difficultés du métier d'enseignant chercheur :**

6- Les difficultés au travail des enseignants sont généralement traitées comme des exceptions ou en terme de défaillances. Dans ce point, on propose de les concevoir comme une part constitutive du métier, liée aux difficultés de l'enrôlement des étudiants aux tensions entre sphère personnelle et professionnelle et à une définition problématique du bon travail. Les différentes manières de trouver une issue à ces difficultés montrent que la façon de faire et de vivre le travail, les adaptations et accommodements sont autant de manières de gérer les difficultés du métier. Du coup, les difficultés ne sont pas des résidus mais le centre du rapport au travail.

**✓ Les joies et les peines du chercheur :**

Le métier de chercheur est difficile car on est 90% du temps en situation d'échec. En effet, si un chercheur trouvait quelque chose tous les jours, cela signifierait que les problèmes auxquels il s'attaque sont trop faciles et donc que ses "découvertes" n'apportent pas grand chose à la science. Les idées ne viennent donc que sporadiquement. Cependant, il ne suffit pas d'avoir des idées, encore faut-il les développer, et de là s'ensuit un long travail pour les mettre en ordre et démontrer ce que l'intuition a entrevu. Ajouter à cela que le travail du chercheur comporte un temps d'apprentissage et de remise à niveau permanents, et on comprendra qu'il faut réellement aimer son sujet de recherche pour vouloir y consacrer des efforts. Cela a pour corollaire que la recherche en mathématiques pures ne peut pas être pilotée : on ne peut pas imposer à un mathématicien de se pencher sur une question qui ne l'inspire pas ou qui l'ennuie, et donc celui-ci jouit du privilège de choisir lui-même ses problèmes à résoudre.

Mais les difficultés au quotidien du chercheur ont leurs récompenses : le plaisir (que l'on pourrait considérer comme d'ordre esthétique) de comprendre des concepts nouveaux. Ceux que l'on a découverts, bien sûr, mais également ceux qui sont découverts par d'autres, et que l'on n'aurait jamais été en mesure d'apprécier si on ne s'était pas instruit en faisant de la recherche sur des sujets connexes. Il faut bien préciser que l'activité favorite d'un enseignant-chercheur est la recherche et que, même s'il aime également enseigner, il n'aurait pas choisi ce métier si son travail consistait uniquement à enseigner.<sup>1</sup>

✓ **Les joies et les peines de l'enseignant :**

Par définition, un enseignant est toujours déçu du niveau de ses étudiants. En effet, s'il n'était pas très bon dans sa matière, il ne pourrait pas l'enseigner. De plus, on a souvent tendance à oublier les difficultés que l'on a rencontrées pendant nos études. Cela étant, il faut bien reconnaître un certain nombre de dysfonctionnements : en première et en deuxième année d'université, une bonne partie des étudiants ne sont pas motivés, n'apprennent pas leurs cours, ne font pas d'exercices (se contentent en TD d'attendre la correction des exercices qu'ils sont censés chercher), et sont incapables dans un problème d'examen d'écrire un raisonnement qui tient debout. La situation s'est dégradée rapidement depuis les vingt dernières années. Avec le doublement du nombre de bacheliers, l'université a non seulement dû accueillir des étudiants qui n'auraient pas eu le bac vingt ans auparavant, mais de plus l'augmentation du nombre de places dans les filières sélectives (écoles d'ingénieurs, IUT) a fait baisser le niveau moyen dans les universités (qui ne sélectionnent pas). Heureusement il

---

<sup>1</sup> J.L. Mon point de vue sur le métier d'enseignant-chercheur en mathématiques, [En ligne].  
<http://www.math.univ-metz.fr/~tu/math/chercheurmath.htm> (Page consultée le 20 Mars 2014).

reste toujours de bons éléments : certains étudiants n'aiment pas les classes préparatoires et vont à l'université par choix et non par défaut. De plus, le niveau des étudiants devient correct à partir de la 3<sup>e</sup> année, où la sélection par l'échec s'est déjà opérée (les plus faibles ayant abandonné en cours de route), et où on observe un afflux d'étudiants provenant des classes préparatoires qui ont échoué aux concours ou bien qui préfèrent poursuivre leurs études en Master à l'université plutôt que de devenir ingénieur. On constate que les étudiants de Master qui partent une année à l'étranger sont souvent meilleurs que leurs homologues étrangers. L'enseignant à l'université, s'il n'est pas toujours certain de l'utilité de sa recherche a au moins la satisfaction au quotidien de servir directement la société, ou en tout cas la fraction des étudiants qui sont réceptifs au message transmis. De plus, par rapport à l'enseignement secondaire, l'enseignement à l'université a l'avantage d'être de plus haut niveau, d'offrir une large palette, et d'être en constante évolution au niveau Master afin de s'adapter aux recherches récentes.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>J.L. Mon point de vue sur le métier d'enseignant-chercheur en mathématiques, [En ligne].  
<http://www.math.univ-metz.fr/~tu/math/chercheurmath.htm> (Page consultée le 20 Mars 2014).

# *Partie pratique*

# *Chapitre IV :*

*Les caractéristiques de  
l'organisme d'accueil et la  
souffrance morale des  
enseignants-chercheurs liée à  
la mission de leur métier*

## **I. Les caractéristiques de l'organisme d'accueil**

### **1- Présentation/Historique de l'université de Bejaia**

L'Université de Bejaïa, créée en octobre 1983, est un établissement public pluridisciplinaire. Elle compte aujourd'hui plus de 40 900 étudiants, 1442 enseignants et 1079 personnels techniques et administratifs, répartis sur huit facultés : Technologie - Sciences Exactes - Droit et Sciences Juridiques et Administratives - Sciences de Nature et de la Vie - Lettres et Langues - Sciences Humaines et Sociales - Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales - Sciences Médicales.

L'université de Bejaia a réussi à mettre sur pied des formations de plus en plus en phase avec le monde du travail. Cette démarche lui a permis d'être mieux à l'écoute des besoins de ses partenaires économiques en matière de ressources humaines et de compétences.

L'Université de Bejaïa dispose actuellement une trentaine de laboratoires de Recherche, agréés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique portant sur plusieurs domaines : Modélisation et Optimisation des Systèmes - Technologie des Matériaux et du Génie des Procédés-Matériaux organiques - Génie et de l'environnement – Hydraulique - Technologie Industrielle et de l'Information-Génie Electrique - Biomathématique, Biophysique Biochimie - Mathématiques Appliquées - Physique Théorique - Ecologie et Environnement - Economie et Développement - Microbiologie Appliquée - Biochimie Appliquée - Formation en langues Appliquées et Ingénierie des Langues en milieu Multilingue - Ecosystèmes Marin et l'Aquacole).

L'Université de Bejaia a entrepris un travail de structuration important pour que la recherche puisse s'inscrire dans la compétition nationale et internationale et constituer une dynamique favorable à son essor et son rayonnement. En effet, elle a inscrit plusieurs projets de développement de la recherche en particulier: un incubateur technologique - un Centre d'Innovation et de Transfert de Technologie - un Centre National de Recherche en Technologie de l'Agroalimentaire

- un Centre National en Génie du Vivant en partenariat avec l'école polytechnique de Montréal (Canada) - une Unité de Recherche d'Aide au Diagnostic-un Laboratoire de Recherche Formation en Langues Appliquées et Ingénierie des Langues en milieu Multilingue.

Largement ouverte sur son entourage socio-économique, l'Université de Bejaïa n'a cessé d'œuvrer pour encourager le développement durable et être en harmonie avec les défis de la mondialisation. Le rapprochement entre l'université et le secteur économique local et national est désormais une réalité objective, un challenge, une stratégie de l'université de Béjaïa pour la mise en œuvre des projets prometteurs. Ainsi, plusieurs accords cadres ont été signés avec des entreprises d'envergure nationale. Le Partenariat Université-Entreprise est devenu l'un des thèmes prioritaires dans un contexte économique en pleine mutation. Dans ce cadre, depuis 2007, un forum sur l'Université et le monde productif est organisé chaque fin d'année universitaire. Il constitue un espace d'échanges et de débats sur des thèmes d'actualité scientifique et socio-économique. Dans ce cadre, l'université a mis en place un bureau de liaison université/entreprise (BLEU).

La volonté d'ouverture de l'Université de Bejaia vers le monde s'est

traduite aujourd'hui par la signature de plus d'une soixantaine de conventions cadres de coopération avec des établissements universitaires de plusieurs pays (France, Italie, Russie, Espagne, Roumanie, Canada, Ukraine, Tunisie, Maroc, etc...). Ces accords ont été conçus pour faciliter les échanges scientifiques, la mobilité des enseignants chercheurs, étudiants et du personnel universitaire. L'université vise à construire des passerelles d'échanges d'expériences et de compétences mais aussi l'amélioration des méthodes pédagogiques, booster la recherche scientifique et d'ériger un réseau de coopération solide et pérenne.

L'Université de Bejaïa participe à plusieurs programmes d'échanges universitaires tels que le programme européen de bourses Erasmus Mundus (quatre programmes Averroès, Green It, BATTUTA et UNetBA), le programme Tempus Meda (employabilité, tourisme, communication, relations internationales, enseignement inclusif, etc...) ; le programme CMEP/Tassili, et DEF/CNRS avec la France, le programme PCIM avec l'Espagne et l'Italie et autres.

### **1.1- Fonctionnement et Organisation de l'Université**

L'université de Bejaia est composée d'un rectorat, d'organes décisionnels et pédagogiques, de facultés et départements. elle comporte des services administratifs et techniques communs.

### **1.2- Le rectorat placé sous l'autorité du recteur de l'université comprend:**

Des vice-rectorats placés sous la responsabilité de vice-recteurs.  
Un secrétariat général de l'université chargé du fonctionnement et de la gestion administrative et financière des structures placées sous son autorité.  
une bibliothèque centrale de l'université placée sous la responsabilité d'un directeur chargé du fonctionnement et de la gestion des structures.

### **1.3- Les organes décisionnels**

Le conseil d'administration étudie et propose toute mesure susceptible d'améliorer le fonctionnement de l'université et de favoriser la réalisation de ses objectifs.

Le conseil scientifique propose les orientations des politiques de recherche et de documentation scientifique et technique de l'université et donne son avis sur toute autre question d'ordre pédagogique et scientifique qui lui est soumise par son président.

### **1.4- Les organes pédagogiques**

Conseil de discipline

Equipe de formation

Comité pédagogique par matière

Equipe pédagogique.

#### **➤ L'université en chiffres**

40 982 étudiants inscrits

1 442 enseignants permanents

783 Agents et Technicien de Service

76 Amphithéâtres de 18208 places

2 salles de conférences/Auditorium de 1000 places

499 salles de cours de 23050 places

6 bibliothèques de 3750places

#### **❖ Un pôle de recherche important**

L'université de Bejaia donne une grande importance à la recherche scientifique pour pouvoir participer dans le développement économique régional et national. L'université regroupe :

29 laboratoires de recherche agréés

661 enseignants chercheurs

118 projets de recherche CNEPRU

47 projets de recherche PNR

❖ **Une offre de formation attractive**

8 facultés réparties en 30 départements

70 spécialités en licences LMD

93 spécialités en Masters

25 spécialités en doctorat

❖ **Des échanges internationaux importants**

L'ambition de l'université de Bejaia s'inscrit dans les objectifs suivants:

- Accroître la mobilité des étudiants et améliorer l'accueil des étudiants étrangers.
- Participer activement aux programmes internationaux de recherche et de mobilité internationale.

143 étudiants étrangers

22 nationalités représentées

66 Accords de partenariats internationaux

67 Universités partenaires

**2- Présentation de la faculté :**

La Faculté des sciences Humaines et Sociale (FSHS) est créée le 0 Décembre 2010 par le Décret exécutif n° 10-309 modifiant et complétant le décret exécutif n° 98-218 du 07/07/1998 portant création de l'Université de Bejaia.

**2.1- Organisation de la Faculté :**

- Le doyen de la faculté ;
- Le vice décanat chargé des études et des questions liées aux étudiants ;

- Le vice décanat chargé de la post de graduation, de la recherche scientifique et des relations extérieures ;
- Le secrétariat général ;
- Les chefs de département.

## **2.2- Offres de formation existantes :**

### **2.2-1. Licence du système classique : (En voie d'extinction)**

❖ 3<sup>ème</sup> année : se spécialiser en option :

- Organisation et travail ;
- Sociologie de l'éducation ;
- Sociologie de la communication.

❖ 4<sup>ème</sup> année : poursuivre l'option.

### **2.2-2. Système LMD :**

#### **A –Sciences sociales :**

##### **1) Licence:**

❖ 1<sup>ère</sup> année L1 : tronc commun en Sciences Sociales.

❖ 2<sup>ème</sup> année L2 : poursuivre le troc commun.

❖ 3<sup>ème</sup> année L3 : se spécialiser en option :

- 1- Psychologie clinique
- 2- Sociologie du travail, Emploi et Organisation.

**2) Master:**

**a- 1ère année (M1) :**

- Sociologie du travail et des Ressources Humaines ;
- Psychologie clinique ;
- Sociologie de la santé.

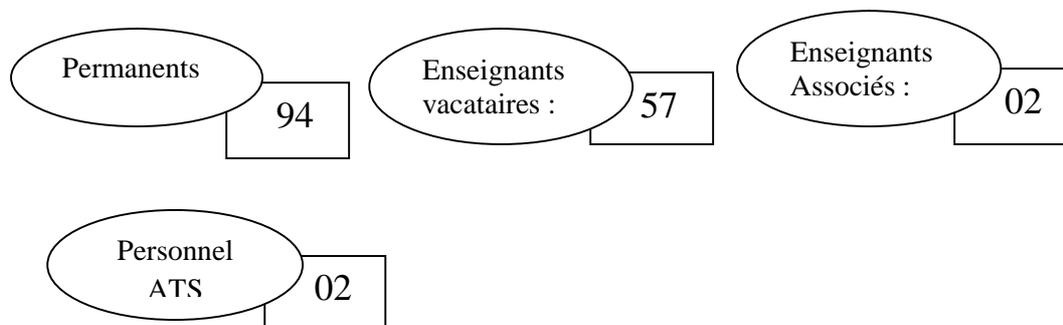
**b- 2ème année (M2) :**

- Sociologie du travail et des Ressources Humaines ;
- Psychologie clinique ;
- Sociologie de la santé.

**B- STAPS :**

- 1ère année L1 : tronc commun en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS).
- 2ème années L2 : tronc commun.
- 3ème années L3 : Activité Physiques et Sportives Scolaires.

➤ **Effectif personnels « Enseignants et ATS » :**



➤ **Moyens et infrastructures :**

La faculté des Sciences Humaines et Sociales est dotée des infrastructures suivantes :

- ✓ Un bloc administratif ;
- ✓ Un bloc d'enseignements (Bloc 3 – 38 salles) ;
- ✓ Six (06) Amphis (33à 38) ;
- ✓ Une bibliothèque ;
- ✓ Infrastructures de l'OPOW (à titre de location).

- **Description de l'échantillon étudié :**

Il s'agit de présenter la population d'enquête selon les caractéristiques personnelles et socio-économiques, dans le but de nous doter d'une base de données explicatives qui servira à l'analyse des différents discours émanant des enquêtés.

**Tableau N° 01 : Les caractéristiques des enquêtés selon le genre :**

<b>Genre</b>	<b>F</b>
Femme	04
Homme	05
<b>Total</b>	<b>09</b>

Ce tableau représente les caractéristiques de nos enquêtés selon le genre, la fréquence de 05 représente le sexe masculin qui est supérieur à celui du sexe féminin qui est représenté par la fréquence 04.

**Tableau N°02 : Les caractéristiques des enquêtés selon l'âge :**

<b>Âge</b>	<b>F</b>
[30-35]	05
[35-40]	03
[40-45]	01
<b>Total</b>	<b>09</b>

Les données du tableau ci-dessus nous montrent que la fréquence de 05 et celle de nos enquêtés qui ont un âge qui varie entre 30 et 35ans, c'est la catégorie des jeunes qui représente la majorité. Suivi par la catégorie d'âge qui est représenté par la fréquence de 03 dont l'âge varie entre 35 et 40ans, enfin la fréquence 01 représente l'âge qui varie entre 40 et 45ans.

**Tableau N°03 : Les caractéristiques des enquêtés selon la situation matrimoniale :**

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>F</b>
<b>Marié (e)</b>	04
<b>Célibataire</b>	05
<b>Total</b>	<b>09</b>

Le tableau n° 03 montre que la majorité de nos enquêtés sont célibataires et ils sont représentés par la fréquence de 05. Cependant la fréquence 04 représente les personnes mariés de l'ensemble de nos enquêtés.

**Tableau N°04 : Les caractéristiques des enquêtés selon l'expérience professionnelle :**

<b>Expérience professionnelle</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>[05 - 10[</b>	<b>07</b>	<b>77.7%</b>
<b>[10 - 15]</b>	<b>02</b>	<b>22.2%</b>
<b>Total</b>	<b>09</b>	<b>100%</b>

Ce tableau nous montre que la majorité des enseignants-chercheurs ont des années d'expérience qui varient entre 05 ans et 10 ans, elle est représentée par la fréquence de 07 de l'ensemble de nos enquêtés, suivi par ceux qui ont une expérience de plus de 10 ans à 15 ans et représentés pas la fréquence de 02.

## II- La souffrance morale des enseignants-chercheurs liée à la mission de leur métier

### ➤ La représentation du métier de l'enseignant universitaire

Les enseignants-chercheurs sont avant tout des passionnés de leur profession, ils donnent (assurent) des cours, auxquelles s'ajoutent des travaux pratiques (TP) et des travaux dirigés (TD), la préparation des cours, la correction des devoirs et des examens. En plus des heures d'enseignement, ils consacrent une grande partie de leur temps à la recherche (fondamentale ou appliquée), ils participent à la coopération entre l'université et le monde professionnel. Ils participent aussi à la diffusion des connaissances scientifiques en publiant leurs travaux et en participant à des conférences et à des colloques. Ils interviennent aussi auprès des étudiants lors des travaux de thèses et participent à des jurys. Ce que nous a affirmé une enseignante âgée de 35 ans : « *C'est un métier que j'aime, que j'ai choisi, par le fait qu'on fait découvrir à des personnes des choses soit qu'elles ignorent soit qu'elles voyaient d'un certain œil. Faire découvrir à ces personnes une autre façon de voir les choses, ça me permet aussi à moi en tant qu'enseignante d'être à jour* ».

Nous dit aussi un enseignant âgé de 32 ans : « *J'enseigne, je suis chargé de cours et de TD des niveaux Licence et Master, j'encadre les étudiants dans la préparation de leurs mémoires, je participe à des réunions, j'ai eu beaucoup de responsabilités, j'étais responsable du bureau entreprise université, j'ai des tâches d'ordre administratif, et je consacre le reste de mon temps à la rédaction de différents articles et à la recherche pour ma thèse de doctorat* ».

Tous nos enquêtés ont eu cette envie d'enseigner depuis l'achèvement de leur études et depuis le début leur carrière comme l'affirme un enseignant-

chercheur âgé de 43 ans : « *J'ai toujours voulu enseigner, être dans le corps d'enseignant, donc c'est par désir. J'aime enseigner et être près de la recherche* ». Une autre enseignante-chercheuse âgée de 39 ans rajoute : « *ça a toujours été mon rêve, et j'ai toujours voulu être dans la recherche scientifique. J'ai bien choisi ma profession. J'ai réalisé un rêve, celui d'enseigner à l'université* ».

Hormis une enseignante-chercheuse âgée de 37 ans qui nous informe s'être trouvé dans l'enseignement et ce n'est pas ce qu'elle aurait choisit si elle avait eu un autre choix au début de sa carrière professionnelle : « *Il y a beaucoup de chose à dire sur ma profession, au départ je me destinais pas à cette profession, je voulais travailler dans le domaine de la communication, marketing, publicités...etc. j'étais major de promo donc automatiquement je suis passée en magister d'une manière systématique et c'est à partir de la que je suis rentrée dans le bain de l'enseignement. C'est une expérience très enrichissante sachant que j'enseigne la communication, et la communication, c'est le contenu mais aussi la forme et l'échange. Et l'enseignement me permet de partager mes connaissances. Donc l'essentiel n'est pas seulement dans le fait d'avoir des connaissances mais aussi la manière de les transmettre, et je trouve ceci très intéressant d'avoir à nouer des liens avec les étudiants, de leur apporter des choses...etc.* » .

Cependant la majorité des enseignants du supérieur trouvent que le métier d'enseignant au sein de l'université est moyen, et pas assez valorisé, que se soit au niveau de l'université ou de la société en général. Il y a certains enseignants qui négligent leur travail, beaucoup d'entre eux ne s'impliquent pas dans leur métier et n'ont pas le niveau requis. Et c'est ce qu'à témoigné un enseignant-chercheur âgé de 32 ans : « *L'enseignement en Algérie est loin du niveau requis,*

*comme vous pouvez le voir, certains enseignants ne se donnent pas à fond quand ils donnent un cours pour que l'étudiant puissent comprendre, il y a aussi des enseignants qui n'ont pas le niveau requis, ce qui créer un certain sentiment de tension. Dans l'ensemble le métier d'enseignant est un noble métier, mais il est dévalorisé de la part de la tutelle et de la société, je ne parle pas de la rémunération, mais on ne donne pas cette valeur à l'enseignant universitaire ».*

Les enseignants nous informent du niveau de l'étudiant qui se dégrade et dégringole, deviennent de plus en plus démotivés, ce qui découragent et démotivent les enseignants qui devaient rendre accessibles les connaissances auxquelles ils ont pu contribuer. Comme a indiqué une enseignante-chercheur âgée de 37 ans : *« Il y a une certaine contestation de la part des étudiants de Bejaia, et aussi de démotivation, sans généraliser, mais je pense que c'est dans l'ensemble du pays. Il y a une certaine inertie, du laisser aller de plus en plus, nous même on est démotivé de la démotivation des étudiants ».*

Tous nos enquêtés sont des enseignants qui habitent hors de la wilaya de Bejaia, ceci dit, la majorité d'entre eux, ne sont pas satisfaits de leurs emplois du temps hebdomadaires et des heures de travail, cela constitue un inconvénient pour eux, étant donné que ce sont des enseignants-chercheurs, et qu'ils n'ont pas suffisamment de temps à consacrer à la recherche. Entre la préparation des cours, la correction des copies d'examen et les trajets de route, tout cela constitue un handicap majeur pour eux, comme nous le confirme une enseignante-chercheuse âgée de 36 ans *« J'ai 10h30 par semaine réparties en cours et (TD) donc trois jours de travail, et je ne suis pas du tout satisfaite de mon emplois du temps hebdomadaire ».*

L'enseignant élabore avec les autres membres de l'équipe pédagogique le contenu des formations, en tenant compte des programmes imposés, qu'ils doivent terminer. Les enseignants sont obligés de terminer le programme, tant pour le côté institutionnel, qu'éthique (conscience professionnelle), mais il y a des situations imprévisibles dans lesquelles sont confrontés les enseignants notamment les moments de grèves. Ces derniers les poussent à réduire le contenu des cours, les résumer, d'en garder que les éléments essentiels. Donc souvent, ces mouvements de grèves les empêchent de terminer le programme annuel. L'un de nos enquêtés âgé de 32 ans nous dit : « *Je suis obligé de terminer le programme, mais avec si peu de séances assurées, à cause des semaines de grève, c'est de l'impossible* ».

▪ **Le métier de l'enseignant, un métier stressant :**

Les études psychologiques, psychosociologiques et sociologiques considèrent le métier d'enseignant comme un métier stressant. L'avis de la majorité de nos enquêtés est favorable à cette idée. Les principaux problèmes évoqués concernent des périodes particulièrement stressantes. En effet, le métier de l'enseignant chercheur devient particulièrement pesant à la fin du semestre. Durant cette période, le rythme de travail a tendance à s'accélérer. Cette période est qualifiée par la majorité des informants d'extrêmement fatigante (préparation, tirage, surveillances et corrections des copies d'examens et des mémoires de fin d'études, encadrement, lecture et soutenances). Les conditions de vie à l'intérieur de l'université (bibliothèques bruyantes, bureaux partagés ou carrément absence de bureaux) sont des éléments qui ont été évoqués par les enseignants-chercheurs comme étant des agents (ou facteurs) de stress.

Pour la majorité des enseignants-chercheurs, la difficulté de concilier entre la recherche, l'enseignement et leur vie privée constitue un stresser important.

En effet, la plupart des enseignants-chercheurs mentionnent les difficultés d'organisation liées à la nécessité d'arbitrer entre ces trois activités, toutes prenantes et très différentes. Indique une enseignante-chercheuse : « *C'est un métier usant, fatiguant, et éreintant, parfois un parcours du combattant surtout que je suis loin de chez moi* »

Et un autre nous dit que : « *C'est un métier stressant dans la mesure où l'enseignant-chercheur est consciencieux et donne le meilleur de lui-même* ».

Pour répondre au sujet des interactions sociales des enseignants-chercheurs avec l'ensemble des intervenants à l'université, il est capital d'obtenir des témoignages et l'avis de tous nos interviewés. , après avoir recueilli toutes les données nécessaires à notre étude, nous allons procéder à l'analyse de la première hypothèse :

**1. Les interactions sociales dans le milieu professionnel de l'enseignant-chercheur :**

**1.1- La qualité des relations avec l'ensemble des intervenants (Étudiants, Collègues enseignants, Administration) :**

**Tableau N°05 : La qualité des relations des enseignants avec les étudiants :**

<b>La réponse</b>	<b>F</b>
Très bonne communication, je ne rencontre pas de problèmes avec mes étudiants.	05
Généralement de bonnes relations, sauf pour les cas exceptionnels (éléments perturbateurs).	03
La relation est maîtrisable, je garde le contrôle sans être autoritaire.	01
<b>Total</b>	<b>09</b>

Ce tableau nous montre que la fréquence 05 représente l'ensemble des enseignants qui ont de bonnes relations et communiquent bien avec les étudiants, ils ne rencontrent pas de turbulences ni de problèmes dans les rapports qu'ils entretiennent avec les étudiants. Comme nous l'affirme une

enseignante-chercheuse âgée de 37 ans : « *J'ai de très bonnes relations avec mes étudiants, on se met d'accord pour communiquer à tout moment des petits problèmes et des difficultés de chacun pour que ça ne s'accumule pas* ». Et un enseignant-chercheur âgé de 37 ans : « *Ce n'est pas une communication linéaire, il y a un échange, pour donner plus de dynamique au cours* ».

La fréquence de 03 à son tour représente les membres qui affirment avoir généralement de bonnes relations avec les étudiants sauf dans les cas où certains ont une manière agressive de manifester leurs sentiments de mécontentement, dans ce cas là l'enseignant devient plus autoritaire, et donc obligé de gérer d'une manière ou d'une autre la situation dans laquelle il se trouve. Ce que a rapporté un enseignant chercheur âgé de 43 ans : « *En général, mes relations sont bonnes avec mes étudiants, mis à part les cas exceptionnels, quelques éléments perturbateurs qui contestent d'une manière brutale* ». Une enseignante-chercheur âgée de 36 ans dit : « *Les étudiants de Bejaia sont particuliers, mais certains n'ont pas froid aux yeux, ils sont exigeants, parfois irrespectueux et cela me met sous pression* ».

Et enfin la fréquence d'une (01) sur l'ensemble des enseignants interrogés, nous montre que les relations entre l'enseignant et l'étudiant dépendent de l'enseignant lui-même, sans être autoritaire, il arrive à gérer et à contrôler les relations avec les étudiants. Comme l'indique une enseignante-chercheur en psychologie clinique âgée de 39 ans : « *Je maîtrise cette relation, elle est bonne quand je le veux, je garde une position de contrôle et de force, mais sans pour autant être autoritaire* ».

**Tableau N°06 : La qualité des relations des enseignants avec leurs collègues enseignants :**

<b>La réponse</b>	<b>F</b>
De bonnes relations même hors du travail, sans tensions ni de problèmes.	04
J'ai de bonnes relations avec ceux qui j'ai constitué un groupe.	02
Des relations purement professionnelles, mais détendues.	02
Les relations sont nuancées, cela dépend des personnes et de leur tempérament.	01
<b>Total</b>	<b>09</b>

La lecture de ce tableau nous montre que la fréquence 04 représente l'ensemble des enseignants qui ont une relation saine, et sans tensions avec leurs collègues enseignants, que se soit au milieu du travail ou en dehors du lieu de travail, « *J'ai une superbe relation avec mes collègues, on s'appelle pour aller manger ensemble ou parler au tour d'un café, on discute de tout, pas uniquement de l'enseignement, on parle de nos vies respectives, du sport... et jusqu'ici, j'ai jamais eu de problèmes avec mes collègues enseignants* ». Affirme l'un de nos enquêtés.

On a constaté que deux 02 enseignants des 09 enseignants interrogés ont généralement de bonnes relations avec leurs collègues. Toutefois lorsqu'ils font état de bonne entente et d'ambiance entre collègues, cela se fait principalement avec leurs anciens camarades qu'ils ont connu dans leur vie estudiantine

(parcourt universitaire) devenu enseignants, ou bien avec les collègues enseignant de la même spécialité. Une enseignante-chercheur âgée de 35 ans nous dit : « *J'ai de bonnes relations généralement avec mes collègues, mais plus particulièrement avec mon groupe avec qui on est devenu ami(e)s, on discute de tout et de rien, on parle de nos problèmes personnelles, on se soutient mutuellement mais pour le reste des collègues je partage avec qu'eux que les tâches professionnelles* ». Et un autre âgé de 37 ans : « *J'ai de bons rapports avec quelques collègues qui, auparavant, étudiaient dans la même université que moi* ».

Une autre fréquence de 02, qui représente les deux enseignants sur l'ensemble des interviewés qui ont des relations purement professionnelles, c'est-à-dire, qu'il n'y a que les tâches pédagogiques qui les relient, toutefois, cela ne les empêchent pas de garder une bonne atmosphère, et des relations conviviales. « *Pour ma part je n'ai aucun problème avec les enseignants, quand je peux rendre service je le fais, mais bien sûr on ne va pas manger ensemble, on ne passe pas nos vacances ensemble, se sont des relations purement professionnelles mais conviviales* ». Nous dit une enseignante âgée de 37 ans.

Cependant, les enseignants sont des individus, ayant une personnalité qui diffère d'une personne à une autre, ce qui fait que parfois certains enseignants s'isolent, et préfère garder une relation purement professionnelle pour éviter quelconque désagrément comme nous l'a informé une enseignante-chercheur âgée de 39 ans : « *Généralement Je reste distante par rapport à mes collègues, les relations sont nuancées, car chaque personnes a son tempérament. Il y a un respect mutuelle certes, mais sans plus* ».

**Tableau N°07 : La qualité des relations des enseignants avec l'administration et le staff administratif :**

<b>La réponse</b>	<b>F</b>
Mes relations sont généralement bonnes avec le staff administratif, mais je suis distant de l'administration par rapport à ses règles de fonctionnement.	05
L'organisation de l'administration qui centralise la production des règles pour régir les comportements de ses membres provoque des tensions.	04
<b>Total</b>	<b>09</b>

Les données de ce tableau nous montrent que la fréquence 05 représente les enseignants qui, souvent ont de bonnes relations avec le personnel administratif, mais préfèrent être distants de l'administration en générale, ce sentiment de retrait a pour cause les règles qui régissent l'organisation administrative de la faculté. Comme l'affirme un enseignant-chercheur âgé de 30 ans : « *Mes relations sont très cordiales avec le personnel, mais le système administratif manque de fluidité, pour me faire signer un papier je dois passer par plusieurs personnes, et demande beaucoup de paperasses* ».

Les autres enseignants interrogés désapprouvent l'organisation administrative, qui centralise les règles de fonctionnement pour régir les actions et les comportements de ses membres, et dénoncent la nature brutale avec laquelle se font certains changements. Nous dit un enseignant-chercheur en sociologie âgé de 32 ans : « *Le passage entre l'ancien chef de département et le*

*nouveau chef m'a un peu bouleversé à cause de la manière avec laquelle il s'y est pris* ». Un enseignant-chercheur nous dit: « *Dès qu'un collègue est nommé directeur, chef de département, la relation change: ce n'est plus une relation de collègues mais une relation d'employés* ».

### **1.2- L'intensité des relations avec l'ensemble des intervenants à l'université (étudiants, enseignant, administration) comme source de stress :**

L'environnement social est important dans la vie de l'enseignant-chercheur. Ce dernier est, en effet, en contact avec de nombreuses personnes: les étudiants, les collègues, le personnel administratif, et Lors de nos entretiens, tous les enseignants-chercheurs se sont plaints des rapports sociaux qu'ils entretiennent avec l'ensemble des intervenants à l'université. Et ils considèrent ceux-ci comme étant générateurs de stress. La grande majorité des enseignants trouvent que le facteur le plus stressant est l'administration de la faculté, qui connaît de fréquents changements au niveau de leur structure (Changement de doyen, de chef de département, de secrétaire générale) ces changements s'accompagnent parfois de bouleversement au niveau des fonctions et du style de direction, Nous l'a indiqué un enseignant-chercheur : «*La plus part des administrateurs sont des enseignants-chercheurs et une fois dans l'administration, ils changent de comportements envers nous, il y a une certaine bureaucratie, une rigidité dans les fonctions, manque d'échanges et de flexibilité dans le travail* ». L'exemple cité ici fait référence à la remise en question tels de la souplesse au niveau des emplois du temps « *On m'a donné des horaires de travail qui ne m'arrangent pas du tout, et quand j'essaye de voire s'il y a moyen de déplacer certaines séances, ils acceptent rarement et le plus souvent ils refusent* ». Nous informe une enseignante-chercheur âgée de 39 ans. Donc pour beaucoup d'enseignants-chercheurs, ces événements sont sources de stress.

La communication au sein des établissements a également été évoquée comme un facteur important de stress. La plupart des enseignants-chercheurs dénigrent l'absence ou le manque de circulation de l'information. Ils éprouvent un sentiment d'injustice et ont l'impression d'être mis à l'écart de certaines prises de décision, a affirmé un enseignant-chercheur âgé de 30 ans : *« On m'appelle pour m'informer qu'il y'aura une réunion à la fin de la semaine ou au moment où j'aurai pris la route... sachant que j'habite loin ».*

Une minorité d'enseignant-chercheurs considèrent que les relations avec leurs collègues enseignants est le facteur le plus stressant, la plupart des enseignants-chercheurs n'avouent pas ouvertement que leurs relations avec leurs collègues peuvent être de nature conflictuelle (*elles sont « correctes », « assez bonnes », « jusqu'à présent bien »*) ; ils les qualifient la plupart du temps de *« professionnelles »*. Mais avouent l'inexistence du climat social et de coopération entre les collègues enseignants.

La majorité des enseignants-chercheurs ont de bonnes relations avec leurs étudiants. Quelques uns mentionnent toutefois un changement au niveau du comportement de l'étudiant. Et nous informent que ces relations sont fortement génératrices de stress. Les étudiants d'aujourd'hui sont: nous disent deux enseignants-chercheurs *« impolis, de moins en moins polis, irrespectueux avec leurs enseignants » « les étudiants de maintenant n'ont pas froid aux yeux, ils manquent de respect aux enseignants, sont insolents, et incorrects ».*

Les difficultés et les contraintes que vit l'enseignant-chercheur en l'absence de conditions adéquates pour l'accomplissement de sa mission, peuvent influencer l'apparition du stress, après avoir recueilli les données fournies par nos enquêtés, nous allons procéder à l'analyse de la deuxième hypothèse sur l'éloignement professionnel comme source de stress, qui consistera ensuite à la confirmer ou à l'infirmier.

## **2- L'éloignement familial :**

D'après les résultats obtenus, il nous est possible de vérifier la 2<sup>ème</sup> hypothèse qui porte sur l'éloignement familiale comme source de stress. Au sein même de cette analyse nous avons demandé aux interrogés de nous rajouter d'autres facteurs stressants, et ce après avoir étudié l'impact de l'intensité des interactions sociales avec l'ensemble des intervenants à l'université (étudiants, collègues enseignants et administration) sur la situation de stress.

On peut citer d'abord le manque de moyens matériels pédagogiques nécessaires aux enseignants-chercheurs pour l'accomplissement de leur travail, la mauvaise conception des lieux de travail, le manque d'hygiène et l'absence de certaines commodités : *«Les conditions physiques sont difficiles, il y a trop d'humidité le climat ne me convient pas, manque d'hygiène, l'utilisation de craie, pas de bureaux individuels (toutes les infrastructures de base) »* indique une enseignante-chercheuse âgée de 39 ans. Un autre facteur lié au stress se trouve dans le travail supplémentaire que fait l'enseignant-chercheur pendant les week-ends ou les jours où il ne travaille pas, qui à trait à sa profession (préparation des cours, correction des copies, consultation de l'Internet, et préparation de la thèse de doctorat) ce qui dresse la contrainte de l'interface travail / famille. En effet, répondre aux nécessités professionnelles s'avère parfois incompatible avec la vie familiale, affirme un enseignant-chercheur âgé

de 37 ans : « *La recherche scientifique, les préparation de cours et les correction d'examens m'empêchent d'être disponible pour ma famille* ». On ajoute à cela le manque de reconnaissance du travail accompli qui est synonyme de dévalorisation du métier d'enseignant, tant pour l'université que pour la société en général : « *Le salaire est bas est insuffisant par rapport à mon niveau, et ne reflète pas l'effort que fournis l'enseignant-chercheur* ». Les enseignants-chercheurs citent aussi un autre stresser, lié au manque d'infrastructures culturels et de centre de loisir à Bejaia, pour pouvoir se détendre après une dure journée ou une semaine de travail : « *Bejaia est une très belle ville, mais malheureusement, beaucoup de lieux touristiques sont abandonnés, il y a un manque flagrant d'infrastructures, et de centres de détentes, on a pas ou aller !* ». Nous dit une enseignante-chercheuse âgé de 37 ans.

L'éloignement familial et les déplacements fréquents sont les stresser les plus significatifs, cités par les enseignants-chercheurs.

L'éloignement familiale et les déplacements fréquents sont une composante de l'activité professionnelle, à l'origine de beaucoup de questionnements, tant pour l'enseignant-chercheur que pour sa famille. L'éloignement professionnel se caractérise par une période prolongé d'absence du foyer, toutes les personnes rencontrées dans le cadre de cette étude ont témoigné : « *J'ai 9h d'enseignement par semaine, répartie en 3 jours, donc je m'absente, et je ne vois pas ma femme et mon fils pendant la durée de 4 jours si je prends en compte les heures de routes* », nous dit un enseignant-chercheur âgé de 30 ans. Et un autre âgé de 37 ans : « *j'ai 3 jours de travail par semaine, mais pendant les périodes d'examens je ne rentre pas chez moi, je reste à Bejaia pendant plus de 3 semaines sans voire ma famille* ».

L'éloignement professionnel pour l'ensemble de nos enquêtés est mal vécu, et constitue un inconvénient majeur, et considéré comme l'un des plus importants facteurs de stress, car il ne permet pas les moments de ressources au contact des enfants, du conjoint, des parents des frères et sœurs ou des amis, affirment-ils : « *Contrairement aux enseignants-chercheurs qui habitent ici à Bejaia, qui retrouvent leurs familles chaque jour après une rude et usante journée de travail, moi je suis contraint de rentrer à mon appartement que j'ai loué, mais si j'étais à Alger, je serai rentré aussi tôt, j'aurai ma femme à mes côtés, qui me prépare à manger, je ne suis pas obligé de cuisiner ou de laver la vaisselle, tout ça compte beaucoup* ». « *Le fait de résider en dehors de la Wilaya de Bejaia constitue un véritable inconvénient, car il n'y a pas mieux que de rentrer chez soit pour se reposer, et le fait d'être instable me perturbe* ».

Les coûts et la durée des trajets que parcourent les enseignants-chercheurs résidants hors de la wilaya de Bejaia empoisonnent leur vie. Les embouteillages sur les routes qui prennent des proportions alarmantes, ces interminables bouchons qui bloquent la circulation routière, sont devenus le plus important des facteurs de stress : témoignage d'un enseignant-chercheur âgé de 32 ans : « *Les difficultés du trajet, c'est devenu insupportable, et ça m'a empoisonné la vie, rien qu'à l'idée de penser que j'ai de la route à faire, je stress* ». Gérer la vie familiale à distance nécessite d'avoir une bonne organisation matérielle, et plus encore, de prendre part à la vie quotidienne malgré l'éloignement : « *C'est vrai qu'avoir un véhicule aide beaucoup, on ne dépend pas des transports en commun* », nous dit un enseignant-chercheur âgé de 43ans.

Le plus difficile reste de ne pas voir les gens qu'on aime quand on le veut, les parents, les amis, les enfants. La solitude de la femme malgré la présence

des enfants lorsque y'en a, n'est pas moindre, car elle désire plus que l'homme une présence continue de son conjoint, car elle ressent aussi cette solitude au niveau éducatif, devant assumer le rôle paternel, lorsque le père s'absente. Par ailleurs l'enseignant-chercheur souvent, père de famille rate des événements et passe à côté de beaucoup de choses, affirme un enseignant-chercheur : *« Je ne suis pas toujours à la maison, donc forcément je passe à côté de beaucoup de choses, mais heureusement que j'arrive à rattraper le temps, surtout pour mon fils »* et c'est aussi valable pour les enseignants-chercheurs célibataires qui ressentent aussi l'envie de se ressourcer au contact de leurs entourages, pour booster leur carrière : *« Ça m'attriste de ne pas pouvoir assister à la naissance de mon neveu ou au mariage de l'une de mes amies. Même s'ils sont compréhensibles mais c'est dommage de rater ce genre d'événements »*, nous dit une enseignante âgée de 35 ans.

Enfin, quand l'enseignant-chercheur est séparé de sa famille pour une durée de déplacement, il est souvent envahi par la peur, peur pour sa famille lorsqu'il a laissé son père, sa mère, sa femme ou bien son enfant gravement malade à la maison : *« Le fait de ne pas être tout le temps à la maison me stress beaucoup, surtout dans les moments difficiles, comme lorsque je laisse ma femme ou mon enfant malade, sachant aussi que dans la cité où j'habite est polluée, et manque d'hygiène. Ça m'est arrivé qu'on m'appelle tard le soir pour me dire que l'état de santé de mon fils s'est aggravé, fait qui m'a obligé de prendre la route à minuit pour aller le voir et le faire soigner. »* Affirme un enseignant-chercheur âgé de 30 ans. Aussi sa famille qui a peur pour lui lorsqu'il est dans une ville troublée par des événements de manifestations, ou lors des fermetures de routes comme ce qui se passe fréquemment à Bejaia. Nous informe une enseignante-chercheuse âgée de 36 ans : *« Comme vous le savez, ce phénomène est très*

*récurrent chez les habitants de Bejaia, qui ont une manière très particulière pour manifester leurs désagrément, que se soit pour les demandes de logement non acceptées, ou bien une coupure de gaz, fermer les routes, ne pas céder le passage aux automobilistes , devient une monnaie courante, et souvent se sont nous, nos familles inquiètes, et qui nous attendent après de longues heures interminables, qui payons le prix .»*

De nombreux chercheurs ont insisté sur cette variable, notamment sur les facteurs explicatifs de cette fragilité psychique qui résulte des écarts culturels (culture d'origine/culture de la région ou du pays d'adoption), et les conditions économiques et sociales de la nouvelle société et plus particulièrement, **S.Graham** et **L.Reeder** qui démontrent que les hommes mobiles géographiquement ont des taux plus élevés de maladie coronaire que les hommes stables.<sup>1</sup>

La majorité des enseignants-chercheurs trouvent que le fait d'être loin de sa famille et de son foyer est un handicap pour mener à bien sa mission d'enseignant. L'enseignant-chercheur demande à avoir beaucoup d'énergie, doit être rigoureux et avoir une motivation intellectuelle à toute épreuve. Cependant après de longues heures de trajet parcourues par les enseignants-chercheurs, ils arrivent fatigués, exténués, par conséquent stressés, ont du mal à assurer leurs séances de cours ou de TD comme il se doit, a indiqué l'un des enseignants-chercheurs : *« Par fois je fais mon travail normalement, mais souvent j'arrive fatigué du voyage, je deviens énervé et donc pour moi c'est un handicap »*. Et un autre enseignant-chercheurs âgé de 43 ans dit : *« Quand on arrive fatigué du voyage, stressé, c'est normal qu'on ne se donne pas à 100% »*.

---

<sup>1</sup> STORA Jean benjamin, Opcit, P: 26.

Quelques enseignants-chercheurs trouvent que malgré les conséquences négatives de l'éloignement, cela n'affecte pas leur travail, et que rien n'est un handicap pour mener à bien sa mission d'enseignant, car c'est une très grande responsabilité pour l'enseignant-chercheur, et une mission qui doit être bien accomplie, alors les étudiants ne doivent pas payer le prix de leur fatigue et de leurs épreuves : *«Je suis obligé de tout mettre de côté, oublier mes soucis, ma fatigue, et assurer mon cours comme il se doit, et de toujours garder le sourire, pour ne pas pénaliser les étudiants ».*

### ➤ La gestion du stress

Pour dépasser le stress occasionné par l'éloignement, et notamment par les autres facteurs liés à la profession, les enseignants-chercheurs ont recours à différentes méthodes, certains s'effondrent se laissent submerger par la tristesse, pleurent, et évacuent le stress causé par cette éloignement, d'autres extériorisent leurs émotions, en étant très nerveux et désagréables à l'égard de leur entourage, Une enseignante-chercheuse âgée de 39 ans en a témoigné: *« Souvent je pleure, je crie sur n'importe qui, je m'énerve vite même quand ça ne vaut pas la peine ».* Mais d'autres personnes affrontent eux même le stress plutôt que de le subir. Pour faire tomber la pression, ils recourent aux activités culturelles ( lecture, documentaire scientifique...) ou aux activités physiques ( sport): *« Je lis beaucoup, j'adore bouquiner, c'est un moyen de s'évader de la réalité dans laquelle on vis, mais des fois quand j'ai le temps, je cours, le footing m'aide beaucoup, d'ailleurs il n'y'a pas mieux que le sport pour la santé physique et morale de tout être humain.»* nous informe un enseignant-chercheur âgé de 30 ans. Mais la quasi-totalité des enseignants-chercheurs restent constamment en contact avec leurs proches, via les réseaux sociaux et les appels téléphoniques, ceci est une manière pour eux de rester tout le temps connecter à leur ville d'où

ils sont originaires, aux nouvelles de leurs familles, mais surtout pour décompresser et faire diminuer le stress causé par cet éloignement, comme affirmé par une enseignante-chercheuse âgée de 37 ans : « *Comme vous avez vu, mon téléphone ne cesse de sonner durant cet entretien, je ne peux me déconnecter de mes proches, ça m'aide beaucoup, le temps passe plus vite, et surtout, je suis toujours ravi d'avoir ma famille ou mes amis d'Alger aux téléphones.* » Et un autre âgé de 30 ans : « *Rien ne pourra remplacer le foyer familiale, et le confort qu'il pourrait offrir, mais sinon voire mon fils sur Skype, discuter de temps à autre avec mes collègues qui sont dans la même situation que moi, se soutenir mutuellement, m'aide à dépasser le stress que j'endure durant cette période déplacement.* »

Toutefois pour gérer le stress qui provient de l'extérieur, et des problèmes rencontrés quotidiennement dans le milieu de travail, tous nos enquêtés affirment que faire face à la situation, ce que les chercheurs et les spécialistes appellent le « coping » (de l'anglais : to cope with. Faire face à.), (Lazarus et Folkman) demeure la meilleure des résistances. Le « coping » est défini comme « *Un processus orienté qui se focalise sur ce que la personne pense et fait lors d'une situation spécifique de stress.* » et le soutien social de la famille, des collègues et amis, est aussi une autre façon de résister au stress. La majorité des enseignants-chercheurs ont de « *l'autoefficacité* », qui est la croyance des individus en leur capacité à mobiliser les ressources nécessaires pour maîtriser certaines situations et en leur aptitude à accomplir les actions leur permettant d'atteindre leurs objectifs.<sup>1</sup> C'est-à-dire qu'ils possèdent des ressources, pour faire face, ce qui est proche de l'estime de soi, donc ils arrivent toujours à maîtriser la situation, quand ils sont confrontés à un problème surgit au travail.

---

<sup>1</sup> GREBOT Elisabeth, Opcit, P: 70.

Chapitre IV : Les caractéristiques de l'organisme et la souffrance morale des enseignants-chercheurs liée à la mission de leur métier

---

*« Quand je suis face à un problème que je rencontre dans mon lieu de travail, je fais appel à mon bagage scientifique, à une trajectoire de vie et à mes connaissances. »* Nous dit une enseignante-chercheur âgée de 39 ans.

• **Les résultats de la recherche :**

L'objectif de notre étude, étant de tenter d'identifier les facteurs qui ont un effet médiateur quant à l'apparition du phénomène du stress chez les enseignants-chercheurs de l'université de Bejaia, habitant hors la wilaya de Bejaia. Dans cet élément, nous allons présenter les principaux résultats auxquels nous sommes arrivés dans notre analyse des données collectées sur le terrain.

Avant de les présenter, nous rappelons que les hypothèses que nous avons supposé au début de notre recherche, sont en nombre de deux et sont les suivantes :

**1. Le haut niveau d'interactions sociales des enseignants chercheurs avec l'ensemble des intervenants à l'université (étudiants, collègues, Administration) est source de stress.**

**2. L'éloignement familial et tous les déplacements qu'il suggère représentent pour les enseignants-chercheurs une source de stress difficilement surmontables.**

Afin de confirmer nos hypothèses, nous avons procédé à l'analyse qualitative et thématique de 09 entretiens auprès des enseignants-chercheurs de l'université Abderrahmane Mira de Bejaia, et on est arrivé aux résultats suivants :

- Les rapports au travail jouent un rôle fondamental dans la vie professionnelle de l'enseignant-chercheur, ils supposent que l'on s'intéresse à l'environnement social dans lequel on évolue. Nous voyons que les

enseignants-chercheurs font face à de grands groupes (étudiants, collègues enseignants, administration) lesquels constituent une source de stress.

- Les relations socioprofessionnelles représentent un niveau de stress inquiétant chez les enseignants-chercheurs, notamment en rapport avec l'administration de la faculté. Lorsque celle-ci connaît de fréquents changements au niveau de ses structures qui s'accompagnent parfois par des bouleversements au niveau des fonctions et du style de direction.

- La non circulation de l'information et le manque de communication a été évoqué comme un stresser important par les enseignants-chercheurs, et évoque aussi l'absence d'un climat d'ambiance et de coopération au sein même de cette administration et de son staff administratif. Cette organisation qui centralise les règles pour régir les comportements de ses membres, provoque des tensions.

- Les résultats obtenus montrent que les enseignants-chercheurs se sentent marginalisés par l'organisation administrative, veulent se faire réintégrer dans le processus décisionnel, leur donner la parole dans les domaines qui les concernent, plus spécialement, en termes de définition des programmes, de planification, des horaires, d'orientation des étudiants... et entendre leurs récriminations face aux conditions organisationnelles qui entourent l'acte pédagogique, pour qu'ils puissent retrouver la considération sociale, qui est si importante dans la vie professionnelle, ou la relation d'aide est omniprésente et qui est considérée par l'enseignant-chercheur, comme la source la plus importante de satisfaction.

- Les relations des enseignants-chercheurs avec leur collègues enseignants est le facteur le moins stressant affirment nos enquêtés. Certains entretiennent

des rapports purement professionnelle, mais détendue, et garde une bonne atmosphère, et des relations conviviales. Tandis que d'autres disent que leurs relations dépassent le cadre professionnel, ont noué des liens avec leurs collègues, trouvent en eux, l'aide technique, l'écoute et le soutien moral dont ils ont besoin et dont ils bénéficient volontiers. D'autres s'isolent par choix, préfèrent ne pas se sociabiliser avec leurs collègues, par faute de tempérament qui diffère d'une personne à une autre, ou par crainte de tomber dans des conflits qui seront automatiquement générateurs de stress.

- Toutefois, la qualité des rapports qu'entretiennent les enseignants-chercheurs avec leurs étudiants est moyennement stressante, ils remettent en cause la démotivation, le manque d'investissement des étudiants aux études, l'absence de participation en cours, les revendications par rapport aux notes attribuées, certains sont irrespectueux, impolis voire insolent, ce qui a tendance à mettre les enseignants-chercheurs sous pression, mais généralement, il avouent avoir une bonne relation et l'existence d'une bonne communication avec l'ensemble des étudiants.

Compte tenu des résultats obtenus, il est possible de confirmer notre première hypothèse qui admet que le haut niveau d'interactions sociales des enseignants chercheurs avec l'ensemble des intervenants à l'université (étudiants, collègues, Administration) est source de stress.

- L'éloignement familial constitue un inconvénient majeur pour l'ensemble des enseignants-chercheurs habitants hors de la Wilaya de Bejaia, il est considéré comme le facteur le plus stressant de leur vie professionnelle, en raison de la durée et des coûts de trajets qu'ils parcourent, des embouteillages et des fermetures de routes qui bloquent la circulation routière, et qui ont par

conséquent un effet inquiétant sur l'état moral et physique des enseignants-chercheurs.

- Cet éloignement ne permet pas aux enseignants-chercheurs de se ressourcer au contact de leurs familles, après une rude et usante journée de travail. Le niveau éducatif des enfants peut s'avérer désastreux, causé par les déplacements fréquents de la mère ou du père de famille. Une fois séparé de sa famille pour une durée de quelques jours de travail, en dehors du lieu de résidence, l'inquiétude s'installe chez l'enseignant-chercheur, contraint de laisser sa famille, sa femme, ses enfants lorsque y'en a, le fait d'être toujours absent de la maison, génère des situations de stress chez les enseignants-chercheurs, notamment dans les moments difficiles et délicat (Parents ou enfants malades, agression du domicile...), ce genre de situations sont préoccupantes pour l'enseignant-chercheur et par conséquent très stressantes.

- D'après nos analyses, nous constatons que l'éloignement professionnel pour les enseignants-chercheurs constitue un handicap pour mener à bien leurs missions d'enseignant. De nombreuses études ont confirmé que le métier d'enseignant est classé parmi les 10 professions les plus stressantes, car l'enseignant-chercheur doit concilier entre l'enseignement, la recherche et sa vie privée. Une fois rentrée à la maison, la femme enseignante dispose de très peu de temps pour le travail universitaire. Les résultats sont similaires chez les enseignants (hommes), n'ayant pas encore soutenu leurs thèses et assurant beaucoup de responsabilités, ces derniers vivent une véritable confusion de rôles, notamment dans la gestion de l'imprévu qui leur incombe assez régulièrement. Ajoutant à cela les trajets de route que subissent tous nos enquêtés, arrivent éternés, anxieux et fatigués à l'université.

- A cet égard, la deuxième hypothèse qui stipule que l'éloignement familial et les déplacements fréquents sont les stressseurs les plus significatifs, pour l'enseignant-chercheur, est confirmée.

## **Conclusion**

L'objectif de cette recherche était d'identifier les facteurs de stress qui influencent le plus négativement sur les enseignants-chercheurs habitants hors de la Wilaya de Bejaia. Les entretiens menés auprès de 09 enquêtés ont permis de retrouver les principales sources de stress, à savoir le haut niveau d'interactions sociales dans le milieu professionnel des enseignants-chercheurs avec l'ensemble des intervenants (étudiants, collègues enseignants, administration) et aussi l'éloignement familiale qui génèrent des situations de stress difficilement surmontables.( après les avoir valider ) Mais un certain nombre de stressseurs spécifiques à ces enseignants ressort également de cette recherche. Les enseignants-chercheurs sont stressés par le manque de moyens matériels pédagogiques nécessaires aux enseignants-chercheurs pour l'accomplissement de leur travail, la quantité de travail à laquelle ils sont confrontés, ce qui dresse la contrainte de l'interface travail / famille, et le manque de reconnaissance du travail accompli qui est synonyme de dévalorisation du métier d'enseignant.

Cette recherche montre que le support social et le coping (faire face à) et la meilleure stratégie d'ajustement pour gérer et dépasser le stress occasionné par les événements stressants chez les enseignants-chercheurs. Le soutien social a été conceptualisé, parfois comme une source de coping ou une aide à gérer les situations stressantes, il est un modérateur très important et complexe qui englobe l'ensemble des relations interpersonnelles d'un individu, lui procurant un lien affectif positif, une aide pratique (instrumental, financière) et une aide informationnelle concernant la situation menaçante.<sup>1</sup> L'étude a aussi montré que

---

<sup>1</sup>GRAZIANI Pierluigi, SWENDSEN Joel, Opcit, P : 98.

le sentiment d'auto-efficacité jouait un rôle protecteur vis-à-vis du stress au travail.

Les résultats de notre recherche ont pu révéler un profil spécifique, concernant la situation du stress chez la population des enseignants-chercheurs habitants hors de la Wilaya de Bejaia, qui se rapprochent de celui décrit par la littérature scientifique. Ces derniers restent des résultats liés aux enseignants-chercheurs exerçant leur métier à l'université de Bejaia, et ils ne peuvent pas être généralisés sur l'ensemble des enseignants-chercheurs au niveau de la Wilaya, au niveau national (Algérie), ou même international, pour plusieurs raisons : Notre étude est limitée à 09 entretiens (avec les enseignants-chercheurs). Pour des raisons temporelles, c'est-à-dire que le temps fixé à notre recherche, nous a pas permis d'élargir notre échantillon de recherche, pour qu'il soit plus considérable et plus représentatif. On cite aussi le refus de quelques enseignants-chercheurs, d'une manière direct ou indirect de participer à notre recherche, à cause du manque de temps libre dont ils disposent (assurer les cours, TD, prendre la route après avoir fini ses tâches pédagogiques...), ce qui nous mène à supposer l'existence d'un état de stress chez ses enseignants-chercheurs.

Les facteurs qui déterminent le phénomène du stress sont très variés, et ne peuvent pas être rassemblés dans une seule recherche. Cependant pour compléter cette recherche, il faudrait élargir l'échantillon de recherche pour plus de représentativité, et enrichir le thème en menant l'étude avec d'autres techniques de collecte de données (méthode quantitative, observation...)

## *La liste bibliographique*

## La liste bibliographique :

### • Ouvrages thématiques:

1. ALBERT Eric, SAUNDER Laurence, Stress.Fr : Comment l'entreprise peut-elle agir face au stress de ses collaborateurs ?, édition EYROLLES, Paris, 2010.
2. GRAZIANI.P, SWENDSEN.J, Le stress : émotions et stratégies d'adaptation, édition Armand colin, Paris, 2005.
3. GREBOT Elizabeth, Stress et burn out au travail: identifier, prévenir, guérir, édition EYROLLES, Paris, 2008.
4. LEFEBVRE Bruno, POIROT Matthieu, Stress et risque psychosociaux au travail : Comprendre, prévenir, intervenir, édition, ELSEVIER MASSON, Paris, 2011.
5. PELPEL, Patrice « Se former pour enseigner », 3<sup>e</sup> édition, Dunod, paris, 2002.
6. STORA Jean benjamin, Le stress, 2<sup>e</sup> édition, Dahlab, Paris, 1991.

### • Ouvrages méthodologiques :

- 1- ALPE Yves, JEAN RENAULD Lambert, BEITONE Alain, PARAYE Sandrine, DOLLO Christine, Lexique de la sociologie, éd Dalloz, Paris, 2010.
- 2- ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed CASBAH, Alger.
3. BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, L'enquête et ses méthodes, l'entretien, 2<sup>e</sup> édition refondue, Armand colin, paris, 2007.
4. GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 8<sup>eme</sup> édition Dalloz, Paris, 2004.

5. QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT V, Manuel de recherche en sciences sociales, édition Dunod, 2<sup>EME</sup> édition, Paris, 1995.

- **Dictionnaires :**

1. DORON.R, PAROT.F, Dictionnaire de psychologie, 1<sup>er</sup> édition, Quadrige, Paris, 2004.
2. FERREOL.G.et al, Dictionnaire de sociologie, 4<sup>e</sup> édition, Armand colin, Paris, 2012.

- **Documents électroniques :**

**Les revues :**

1. BERROUCHE Zineddine & BERKANE Youcef, La mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une réforme et les difficultés du terrain, Université de Sétif. Revue N° 06(2007). [En ligne].  
[http://www.univ-ecosetif.com/revueeco/Cahiers\\_fichiers/Revue-07-2007/01-Berrouche\\_Berkane.pdf](http://www.univ-ecosetif.com/revueeco/Cahiers_fichiers/Revue-07-2007/01-Berrouche_Berkane.pdf). (Page consultée le 03Février2014).
2. KHEBBEB Akila, Stress et satisfaction au travail dans le métier d'enseignant universitaire, in Sciences humaines, n°25, Juin 2006, p.5-18, [En ligne].  
<http://www.umc.edu.dz/revuest/loukia-25F-pdf/1.FR-FINI%20%20KHEBBEB%20-P14-.pdf> (Page consultée le 31 Décembre 2013)
3. LAUGAA Didier et BRUCHON-SCHWEITZER Marilou, L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants français du premier degré, 2005, 34/4, [En ligne]  
<http://osp.revues.org/428> (Page consultée le 30Avril2014).

**Les thèses :**

1. BOULKROUNE Nora, Le syndrome du stress les enseignants du supérieur, Mémoire présenté pour l'obtention du diplôme de Magister, En psychologie clinique, sous la direction de Mme le professeur ROUAG

Abla, faculté des sciences humaines et sociales, Université Mentouri de Constantine [En ligne].

[bu.umc.edu.dz/thèses/psychologie/BOU976.pdf](http://bu.umc.edu.dz/thèses/psychologie/BOU976.pdf) (Page consultée le 12 Décembre 2013).

2. DELAUNOIS Magali, Classification des méthodes d'évaluation du stress en entreprise, mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme d'études spécialisées en médecine du travail, université catholique de Lovain, 2000/2001, [En ligne].

<http://www.deparisnet.be/PSY/Publication/Memoire%20delaunois.pdf>  
(Page consultée le 02Avril2014).

3. HECHICHE-SALAH.L, BOUSNINA-BOUALLEGUE.Z, TOUZANI.M, La gestion du stress des enseignants à l'université : le cas de la Tunisie, [En ligne]

[www.researchgate.net/...Touzani/...gestion\\_du\\_stress\\_des\\_enseignants.../.pdf](http://www.researchgate.net/...Touzani/...gestion_du_stress_des_enseignants.../.pdf) (Page consultée le 16Mars2014).

4. MOISSON Virginie et ROQUES Olivier, La responsabilité sociale face au stress professionnel, CEROG-AIE d'Aix-en-Provence, Université Paul Cézanne Aix Marseille III, 2005, P6. [En ligne].

<http://www.iae-aix.com/fr/cv/enseignants/roques-olivier/> (Page consultée le 05Avril2014).

#### **Les articles :**

1. BILLEHØJ Henrik, Rapport sur l'enquête du CSEE sur le stress au travail des enseignants, ETUCE, CSEE, 2007 [En ligne]

[http://etuce.homestead.com/News/2008/March2008/Report\\_WRS\\_FR.pdf](http://etuce.homestead.com/News/2008/March2008/Report_WRS_FR.pdf)  
(Page consultée le 10 Février 2014).

2. CHOUANIERE Dominique et al, Le stress au travail, 5<sup>e</sup> édition, INRS, 2013, [En ligne].  
[www.inrs.fr/default/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED.../ed5021.pdf](http://www.inrs.fr/default/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED.../ed5021.pdf)  
(Page consultée le 20Mai2014).
3. ETUCE, CSEE et le SFCE, Stress lié au travail des enseignant(e)s: Analyse, comparaison et évaluation de l'impact des risques psychosociaux sur les enseignant(e)s sur leur lieu de travail dans l'UE, 2011, [En ligne].  
[http://etuce.homestead.com/Publications2011/WRS\\_Brochure\\_fra\\_final.pdf](http://etuce.homestead.com/Publications2011/WRS_Brochure_fra_final.pdf)  
(Page consultée le 05Novembre2014).
4. GINTRAC Alain, Le stress au travail un état des lieux, Ed Management perspective, [En ligne].  
[www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=MAV\\_041\\_0089](http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=MAV_041_0089) (Page consultée le 03 Décembre 2013).
5. GUILLET Laurent, Stress, modèles et application, IUT, Lorient [En ligne].  
[liris.cnrs.fr/~cnriut08/actes/articles/129.pdf](http://liris.cnrs.fr/~cnriut08/actes/articles/129.pdf) (Page consultée le 12Janvier2014).
6. J.L. Mon point de vue sur le métier d'enseignant-chercheur en mathématiques, [En ligne].  
<http://www.math.univ-metz.fr/~tu/math/chercheurmath.htm>. (Page consultée le 20Mars2014)
7. LERUSE Laurence et al, le stress au travail facteurs de risques, évaluation et prévention, SPF emploi, travail et concertation social, Bruxelles, 2006. [En ligne].  
[www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=4216](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=4216) (Page consultée le 25Décembre2013).

8. Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, L'enseignement supérieur et de la recherche scientifique en Algérie [En ligne].

<https://www.mesrs.dz/documents/12221/189730/50-fr.pdf/e6776c03-a0f2-486a-8cd9-bf956b721b4b> (Page consultée le 16 Mars 2014)

9. Ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement national et de la recherche, les enseignants chercheurs, [En ligne].

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22646/maitres-de-conferences-et-professeurs-des-universites-recrutement-agregation-detachement-mutations-promotion.html>. (Page consultée le 19 Avril 2014).

#### **Sites web:**

1. L'express, l'étudiant.fr, Enseignant(e)-chercheur (euse), [En ligne].

<http://www.étudiant.fr>. (Page consultée le 25 Mars 2014).

2. Les métiers.net, tous les métiers et les formations initiale en île de France, [En ligne].

[http://www.lesmetiers.net/orientation/p1\\_195243/enseigner-a-l-universite?dossiercomplet=true&id](http://www.lesmetiers.net/orientation/p1_195243/enseigner-a-l-universite?dossiercomplet=true&id) (Page consultée le 23 Mars 2014).

3. Mediapart, enseignant-chercheur : profession de fois ou profession deux fois, [En ligne].

<http://blogs.mediapart.fr/edition/au-coeur-de-la-recherche/article/151210/enseignant-chercheur-profession-de-foi-ou-profe> (Page consultée le 19 Avril 2014).

# *Les annexes*

## **Guide d'entretien**

### **❖ Les données personnelles :**

- 1- Age :
- 2- Sexe :
- 3- Situation familiale :
- 4- Lieu de résidence :
- 5- Dernier diplôme obtenue :
- 6- Expérience professionnelle :
- 7- Grade :

### **❖ Représentation du métier d'enseignant à l'université:**

- 8- Parlez-nous un peu de votre profession ?
- 9- Comment trouvez-vous le métier d'enseignant au sein de l'université ?
- 10- Combien d'heures de travail avez-vous par semaine ?
- 11- Êtes-vous satisfait de votre emploi du temps hebdomadaire ?
- 12- Etes-vous obligé de terminer votre programme d'enseignement ?
- 13- Que faites-vous des autres jours de la semaine quand vous ne travaillez pas ?

### **❖ Les interactions sociales dans le milieu professionnel de l'enseignant-chercheur :**

- 14- Comment sont vos relations avec vos étudiants ?
- 15- Pouvez-vous nous donner un avis sur la qualité de ces relations, sont-elles : bonnes, mauvaises, ou tendues ?
- 16- Comment sont vos relations avec vos collègues enseignants ?
- 17- Pouvez-vous nous donner un avis sur la qualité de ces relations, sont-elles : bonnes, mauvaises, ou tendues ?
- 18- Comment sont vos relations avec le staff administratif ?
- 19- Pouvez-vous nous donner un avis sur la qualité de ces relations, sont-elles : bonnes, mauvaises, ou tendues ?

- 20- Vos relations avec l'administration, sont-elles étroites ou distantes ?
- 21- Existe-il un climat d'ambiance et de coopération au sein de l'université ?

❖ **Les sources de stress :**

- 22- Les études psychologiques, psychosociologiques et sociologiques, considèrent le métier de l'enseignant comme un métier stressant. Etes-vous de cet avis ?
- 23- Etes-vous touché ou concerné par le phénomène de stress ?  
Si oui qu'est ce qui crée ce sentiment de stress ?
- 24- L'intensité (volume) des relations et des communications avec l'ensemble des intervenants à l'université (étudiants, enseignants, administrations) est-elle une cause de ce sentiment de stress qui règne à l'université ?
- 25- Selon vous quel est le facteur le plus stressant parmi ces intervenants : étudiants, collègues enseignants, administrations ?
- 26- Si on vous demandait de nous établir une échelle de 1 à 3 des facteurs les plus stressants, quel classement proposeriez-vous (étudiants, enseignants, administrations) ?
- 27- Est-ce qu'il y a d'autres facteurs stressants que vous aimeriez rajouter ?
- 28- Qu'est ce que vous faites pour gérer le stress par les facteurs précités ?

❖ **L'éloignement professionnel :**

- 29- Vous aviez dit, que vous résidiez en dehors de la wilaya de Bejaia, cela ne constitue pas un inconvénient pour vous ?
- 30- Le fait d'être loin de sa famille, de son foyer. N'est-il pas un handicap pour mener à bien sa mission d'enseignant ?
- 31- Sachant que vous êtes loin du foyer familial et tout le confort qu'il pourrait offrir. Que faites vous pour dépasser le stress occasionné par cet éloignement ?
- 32- Que faites-vous pour affronter tous les problèmes que vous rencontrez quotidiennement dans votre milieu de travail ?