

**République Algérienne Démocratique et Populaire**

**Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche  
scientifique**



**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département de sociologie**

**MEMOIRE DE FIN DE CYCLE**

**En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie**

**Option : Sociologie de la santé**

**THEME**

**L'épuisement professionnel des enseignantes  
du secondaire et son impact sur la stabilité  
de la famille**

**Cas pratique : Lycée BOUDIAR Ahmed et Saadi de Toudja**

**Réalisé par :**

- AREZKI Samir
- BOUKELAL Abdelkamel

**Sous la direction de :**

**Dr. HALLIS Samir**

**Année universitaire : 2023/2024**

# **Remerciements**

D'abord, on remercie DIEU TOUT PUISSANT pour sa bienveillance, sans lui que ce mémoire n'aurait pu être réalisé. A Lui seul soit la gloire et la majesté.

On remercie notre parrain et encadrant, Mr HALLIS Samir, pour sa patience, sa disponibilité et ses relectures attentives. Et surtout ses judicieux conseils, qui ont contribué à alimenter notre réflexion. Il a su nous guider tout au long la réalisation de ce projet malgré les difficultés rencontrées dans la rédaction de notre problématique. Ses orientations et encouragements nous ont été bénéfiques pour délimiter et analyser notre sujet d'étude.

On remercie également toute l'équipe pédagogique de lycée de Tudja, adjoints, directeur, et les enseignants, qu'on a pu rencontrer lors de la recherche qui ont su prendre du temps et se rendre disponibles.

On remercie aussi l'ensemble de nos enseignants pour leurs efforts et leurs précieux conseils durant notre parcours universitaire.

À toutes les personnes ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de notre mémoire.

# *Dédicace*

*Je dédie ce modeste travail tout d'abord à mes Parents et ma  
famille qui m'ont soutenu moralement durant toutes mes  
années d'études*

*A mes collègues qui m'ont soutenu lors de la  
réalisation de ce projet*

*A ma sœur Lamia ainsi que toute ma petite famille*

*Et à tous ceux qui m'ont aidé de près ou de loin*

***BOUKELAL Abdelkamel***

# *Dédicace*

Je dédie ce travail à ma femme Leila, à ma mère qui a toujours été là pour moi dès le début, ce fut un travail acharné durant toutes ces cinq longues années, ou j'ai pu donner le meilleur de moi, ou j'ai su me surpasser même quand j'étais sur le point de tout abandonner, ce travail est avant tout un rêve devenu, réalité, un rêve de mon défunt père qui a toujours crus en moi, je le dédie, à lui, à mes chères frères et sœurs, qui étaient tous là derrières moi.

Je tiens également à le dédier à toute personne qui a pu m'aider de loin ou de près à la clôture de ces cinq longues années, à mes enseignants, à mes amis et amies, et à tout le corps de l'enseignement supérieur.

AREZKI Samir

## **Liste des tableaux :**

- Tableau n°01** : Effectifs des enseignants au sein du lycée de Toudja.....65
- Tableau n°02** : le nombre d'élèves scolarisés au lycée Toudja .....66
- Tableau n°03** : représente le mode des élèves scolarisés au lycée Toudja.....67

## TABLE DES MATIERES

**Remerciement**

**Dédicaces**

**Liste des tableaux**

**INTRODUCTION** .....10

### **PARTIE I**

#### **La partie théorique**

**Chapitre I:** le cadre méthodologique de la recherche

**Préambule** .....14

1. Les raison du choix de thème.....14
2. Les objectifs de la recherche.....14
3. La problématique.....15
4. Les hypothèses.....17
5. Définition des concepts clés.....17
6. Les études antérieures .....20

**Synthèse** .....23

**Chapitre II:** l'épuisement professionnel

**Préambule** .....25

1. Historique de l'épuisement professionnel.....25
2. Les approches de l'épuisement professionnel ou burn-out.....25
3. Le syndrome de l'épuisement professionnel.....27
4. Les facteurs de l'épuisement professionnel.....29
5. Les conséquences de l'épuisement professionnel.....30
6. La prévention contre l'épuisement professionnel.....31
7. L'épuisement professionnel dans le domaine de l'enseignement.....32

.

**Synthèse** .....33

## Chapitre III : Le métier d'enseignement entre défis professionnels et familiales

### Section 01 : Les défis professionnels du métier d'enseignement

<b>Préambule</b> .....	35
<b>1. Les exigences du métier de l'enseignement</b> .....	35
1.1- Exigences Académiques et de Formation.....	35
1.2- Compétences Pédagogiques .....	36
1.3- Compétences Relationnelles et Interpersonnelles.....	36
1.4- Qualités Personnelles.....	37
1.5- Exigences Administratives et Légales.....	37
<b>2. Les conditions de travail de l'enseignant</b> .....	37
2.1- Charge de travail élevée .....	37
2.2- Salaire et avantages .....	38
2.3- Manque de ressources pour les enseignants.....	39
2.4- Taille des classes et ses impacts sur l'enseignement.....	40
2.5- Formation continue des enseignants.....	41
2.6- Gestion des comportements en classe.....	42
2.7- Pression et stress chez les enseignants.....	43
2.8- Évolution des politiques éducatives.....	45
<b>3. Les Malaises de l'Enseignement</b> .....	46
3.1- Définition.....	46
3.2- Formes de l'Épuisement Professionnel.....	46
3.3- Conséquences des Malaises de l'Enseignement.....	48
3.4- Résolution des Malaises Professionnels.....	49
<b>Synthèse</b> .....	50

### Section 02 : La vie familiale des enseignants

<b>Préambule</b> .....	51
<b>1. La Femme Enseignante Algérienne Entre Devoirs Familiaux et Exigences Professionnelles</b> .....	51
1.1- Conséquences et Enjeux de la Difficulté de Conciliation.....	52
1.2- Politiques de Conciliation Travail-Vie Personnelle.....	52
1.3- Participation Croissante des Femmes au Marché du Travail.....	53
1.4- Effets sur la Dynamique Familiale.....	53

1.5-	Défis Persistants et Implications Socio-Économiques.....	53
2.	Effets de l'Épuisement Professionnel sur la Vie Familiale.....	54
2.1-	Impact sur la Communication Familiale.....	54
2.2-	Effets sur le Rôle Parental.....	55
2.3-	Conséquences sur le Couple.....	55
2.4-	Stratégies d'Adaptation.....	56
<b>Synthèse</b>	.....	<b>57</b>

## **PARTIE II**

### **La partie pratique**

#### **Chapitre IV: Présentation de l'organisme d'accueil, pré-enquête et cadre méthodologique.**

<b>Préambule</b>	.....	<b>60</b>
1.	Présentation de l'organisme d'accueil .....	60
1.1-	Enseignement secondaire en Algérie .....	60
1.2-	historique du lycée de Toudja et sa création .....	61
1.3-	infrastructures et situation géographique .....	64
1.4-	Effectifs des enseignants au sein du lycée de Toudja .....	65
1.5-	Effectif des élèves scolarisés au sein de l'établissement de Toudja.....	65
1.6-	Le service de demi-pensionnat.....	66
2.	La méthode de recherche adoptée.....	67
2.1-	La méthode de recherche.....	67
2.2-	La méthode qualitative.....	68
2.3-	La technique de collecte des données.....	68
2.4-	l'Entretien.....	69
2.5-	La population d'étude.....	70
2.6-	L'échantillon.....	70
<b>Synthèse</b>	.....	<b>71</b>

## **Chapitre V: Analyse des données et interprétation des résultats**

<b>Préambule</b> .....	
1. Travail des enseignantes et conciliation entre les devoirs professionnels et les obligations familiales.....	73
2. L'épuisement professionnel des enseignantes affecte négativement leurs obligations familiales.....	76
3. L'épuisement professionnel des enseignantes entraîne des conflits conjugaux au sein de leurs familles.....	79
4. Les conflits conjugaux peuvent menacer la santé des enfants au sein des familles des enseignantes épuisées professionnellement.....	81
<b>Synthèse</b> .....	83
<b>CONCLUSION</b> .....	85
<b>LISTE BIBLIOGRAPHIQUE ET WEB-GRAPHIQUE</b> .....	88
<b>Annexes</b> .....	93
<b>Résumé</b>	

# Introduction

### Introduction

Les recherches qui ont évalué les conséquences négatives d'un environnement de travail peu adéquat sur la santé physique et psychologique de l'individu montrent que l'enseignement est reconnu comme l'une des professions les plus exposées au risque de stress, d'épuisement professionnel et de désordres émotionnels.

D'après les études réalisées par l'Organisation internationale du travail (2003), il est confirmé que 25 % à 33 % des enseignants dans la plupart des pays souffrent d'un niveau très élevé de stress et d'épuisement au travail, en particulier pour les nouvelles recrues.

Nous savons pertinemment que le métier d'enseignant a beaucoup évolué au fil du temps. Pour mieux comprendre et anticiper ces changements, il est important de les étudier. En effet, durant notre stage, nous avons partagé des moments avec des professeurs et avons observé divers problèmes auxquels ils font face ainsi que le poids qu'ils ont parfois sur les épaules. Nous nous interrogeons sur les moyens qu'ils pourraient mettre en place afin de se protéger de l'épuisement professionnel.

Ces observations nous ont convaincus de choisir l'épuisement professionnel comme thème de notre mémoire de master. Nous désirons en effet acquérir des connaissances sur ce problème, mieux comprendre sa place dans le monde et surtout connaître la valeur d'un enseignant au sein de la société, lui qui est responsable de préparer la nouvelle génération.

Dans cette étude, nous avons décidé de mettre en évidence l'impact de l'épuisement professionnel sur la vie professionnelle et personnelle des femmes enseignantes. Ainsi, cette recherche est structurée en deux parties :

La première partie, théorique, se compose de trois chapitres, répartis comme suit :

**Chapitre 01** : Il concerne le cadre méthodologique de la recherche, comprenant les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés et les études antérieures.

**Chapitre 02** : Ce chapitre traite historique, des approches, le syndrome, des facteurs, des dommages causés par l'épuisement professionnel et des moyens de prévention ainsi l'épuisement professionnel dans le domaine de l'enseignement.

**Chapitre 03** : Il est consacré au métier de l'enseignement, qui se situe entre défis professionnels et familiaux. Il se compose de deux sections :

La première section est dédiée aux défis professionnels du métier d'enseignant, en abordant les exigences de cette profession, les conditions de travail des enseignants ainsi que les malaises rencontrés dans l'exercice de leur fonction.

La deuxième section est consacrée à la vie familiale des enseignants, en traitant de la femme enseignante algérienne qui se trouve partagée entre ses devoirs familiaux et les exigences professionnelles, ainsi que des effets de l'épuisement professionnel sur sa vie familiale.

La deuxième partie est la partie pratique ou empirique, à savoir :

**Chapitre 04** : Il porte sur la présentation de l'établissement et la pré-enquête. Ce chapitre comprend un aperçu historique de l'établissement, son infrastructure, sa situation géographique ainsi que deux tableaux désignant le nombre d'élèves et d'enseignants dans ce lycée. Nous y exposons également la méthode de recherche adoptée pour notre étude, ainsi que les techniques utilisées pour la collecte des données.

**Chapitre 05** : Ce dernier chapitre est consacré à l'analyse des données recueillies auprès des enseignantes de ce lycée.

Nous avons également discuté des résultats de notre recherche dans une petite section en conclusion de ce mémoire.

Enfin, nous avons terminé notre travail par une conclusion générale.

# **Partie I**

## **Partie théorique**

# **Chapitre I :**

# **Méthodologie de la recherche**

## **Préambule :**

L'enseignement exige une grande résilience, surtout pour les femmes enseignantes qui doivent jongler entre responsabilités professionnelles et familiales, ce qui peut conduire à un épuisement professionnel. Cette recherche examine l'impact de cet épuisement sur la vie familiale des enseignantes en Algérie, soulignant son importance pour le bien-être des enseignantes et la stabilité familiale.

L'épuisement professionnel, caractérisé par une fatigue émotionnelle, une dépersonnalisation et une diminution de l'accomplissement personnel, est exacerbé dans l'enseignement par les exigences émotionnelles et le manque de soutien. En Algérie, les enseignantes font face à des conditions de travail exigeantes sans traitement particulier, ce qui augmente la pression sur elles et menace la stabilité de leurs familles. Cette recherche explore ces répercussions pour proposer des stratégies d'amélioration de leur qualité de vie.

### **1. Les raisons du choix de thème :**

Pour la réalisation de toute recherche, il faut déterminer les raisons et les objectifs qui nous permettent de mieux guider la recherche. À ce titre, le choix de travailler sur l'impact de l'épuisement professionnel de la femme enseignante sur la famille s'est fait à base des raisons qu'on a répertoriées comme suit :

- Obtenir le diplôme de master 2 en sociologie de la santé.
- C'est un thème qui traite la santé dans le monde de travail.
- Les femmes représentent une part significative du corps enseignant dans de nombreux pays, et  
Elles sont souvent confrontées à des défis spécifiques liés à leur rôle professionnel et familial.
- Savoir l'impact de l'épuisement professionnel de la femme enseignante sur Sa vie familial.
- offrir une opportunité de comprendre les défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes enseignantes, ainsi que les répercussions de ces défis sur leur famille.

### **2. Les objectifs de la recherche :**

Parmi les objectifs qui nous ont poussés à traiter cette recherche, on peut prélever les points suivants :

- Examiner comment l'épuisement professionnel des femmes enseignantes affecte leur famille, y compris les relations conjugales, le bien-être des enfants et la dynamique familiale globale.
- Analyser comment l'épuisement professionnel des femmes enseignantes influence leurs engagements domestiques, leur efficacité pédagogique et leur satisfaction au travail.
- Identifier des stratégies d'intervention et des politiques susceptibles d'améliorer la qualité de vie et le bien-être des femmes enseignantes et de leurs familles.

### 3. problématique :

Dans le monde du travail, l'épuisement professionnel est un phénomène répandu notamment dans certains domaines d'activité qui nécessitent beaucoup d'efforts et une concentration continue des salariés. Ce phénomène a fait l'objet d'une grande attention de la part des chercheurs et des spécialistes dans le domaine de l'organisation et de la santé au travail en raison de ses effets néfastes sur les plans physique, psychologique ou émotionnel.

Les raisons de l'épuisement professionnel sont multiples, mais les plus importantes sont la charge de travail excessive et le surmenage, qui peuvent entraîner des problèmes de santé, le manque d'autonomie et de contrôle sur le travail, ou bien le manque de soutien social et de relations positives avec les collègues, qui peut conduire à l'isolement. Lorsqu'un salarié souffre d'épuisement professionnel, il peut éprouver un sentiment de fatigue intense, de cynisme et de perte d'efficacité dans son travail. Ces symptômes peuvent entraîner une diminution de la productivité, des conflits interpersonnels et même une volonté d'absentéisme ou de quitter l'emploi définitivement.

Mais les répercussions peuvent dépasser le cadre organisationnel pour atteindre la vie privée du salarié en dehors de son milieu du travail, Parce que la pression qu'il subit au travail affecte ses relations et ses actions à l'extérieur, notamment lorsqu'il s'agit de la vie familiale et des perturbations qu'elle peut subir en raison de la souffrance au travail.

L'un des domaines les plus importants dans lesquels l'épuisement professionnel est répandu est peut-être celui de l'éducation ou de l'enseignement en générale, où les enseignants subissent de nombreuses pressions qui leur sont imposées par la nature de leur travail. Les principaux facteurs de risque à ce stade sont les problèmes de comportement des élèves, le manque de soutien organisationnel, et les exigences émotionnelles élevées du métier. La souffrance des enseignants est une question préoccupante qui a été mise en lumière par les spécialistes, plusieurs d'entre eux

montrent que de nombreux enseignants font face à des difficultés importantes dans l'exercice de leur métier, pouvant mener à des situations de souffrance et d'épuisement psychologique, physique et émotionnel, ce qui menace leur bien-être au travail et surtout leur stabilité familiale en raison de

L'érosion des ressources émotionnelles et de l'engagement au travail, ainsi que de la dépersonnalisation et de la perte d'accomplissement personnel.

Les effets négatifs de l'épuisement professionnel sur la stabilité familiale sont plus importants

Lorsqu'il s'agit de l'enseignante, compte tenu de ses grands devoirs envers sa famille et des efforts que cela nécessite pour concilier devoirs professionnels et obligations familiales (ménage, préparation des repas pour la famille, se soucier de l'éducation des enfants, services au mari...etc.).

C'est-à-dire que l'organisation du temps de travail des enseignantes prévoit des heures de service supplémentaires en dehors de l'enseignement, qui peuvent être utilisées pour des activités liées à la vie familiale, ce qui augmente et accroît la pression sur eux au point de menacer la stabilité de leurs familles.

En Algérie, les femmes qui travaillent dans le domaine de l'éducation (l'enseignement) sont soumises aux mêmes conditions que leurs collègues masculins, car elles ne bénéficient pas d'un traitement spécial de la part de l'administration, elles ne peuvent pas travailler à temps partiel et elles doivent être soumises à toutes les conditions requises par leur travail, ce qui augmente la pression et menace d'une manière ou d'une autre la stabilité de leurs familles.

Au vu de tout ce qui précède, on s'interroge sur la mesure dans laquelle l'épuisement professionnel des enseignantes algériennes affecte la stabilité de leurs familles ?

Sous cette question principale relèvent les sous-questions suivantes :

- Quels sont les défis spécifiques que les enseignantes sont confrontées en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ?
- Est-ce que l'épuisement professionnel des enseignantes peut affecter négativement leurs obligations familiales ?
- Est-ce que l'épuisement des enseignantes entraîne des conflits conjugaux au sein de la famille ?
- Est-ce que les conflits conjugaux peuvent menacer la santé des enfants au sein de la famille ?

## **4. Les hypothèses :**

### **L'hypothèse principale :**

L'épuisement professionnel des enseignantes algériennes affecte largement la stabilité de leurs familles.

### **Les hypothèses secondaires :**

- A cause de leur épuisement professionnel, les enseignantes algériennes rencontrent des difficultés dans la conciliation des devoirs professionnels et des obligations familiales.
- L'épuisement professionnel des enseignantes affecte négativement leurs obligations familiales.
- L'épuisement professionnel des enseignantes entraîne des conflits conjugaux au sein de leurs familles.
- Les conflits conjugaux peuvent menacer la santé des enfants au sein des familles des enseignantes épuisées professionnellement.

Les pressions professionnelles dans le domaine de l'enseignement :

## **5- définition des concepts clés :**

### **5-1- Définition de l'épuisement professionnel**

Selon Maslach et Jackson (1981), un haut niveau de burnout est associé à un haut score d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et un bas score d'accomplissement personnel, alors qu'un bas niveau d'épuisement est associé à un bas score d'épuisement émotionnel, un bas score de dépersonnalisation et un haut score d'accomplissement personnel.

Pour Maslach et Jackson (1981), l'épuisement professionnel se manifeste progressivement chez un individu selon trois facteurs qui sont généralement successifs: – un haut niveau d'épuisement émotionnel, soit le sentiment d'être envahi ou épuisé par son travail; – un haut niveau de dépersonnalisation qui se manifeste par un sentiment d'insensibilité et des réponses impersonnelles aux clients; – un bas niveau d'accomplissement personnel au travail, un faible sentiment de compétence et de réalisation de soi au travail.

**Définition opérationnelle :**

L'épuisement professionnel, dans le cadre de cette étude, est défini comme un état de fatigue physique, émotionnelle et mentale résultant d'un stress chronique lié au travail. Il se manifeste par trois dimensions principales, épuisement émotionnel, dépersonnalisation, réduction de l'accomplissement personnel. Ces dimensions peuvent conduire à une dégradation de la performance au travail et à des répercussions négatives sur la vie personnelle et familiale.

**5-2- Définition de l'enseignante**

Qui enseigne, est chargé de l'enseignement. Le corps enseignant, l'ensemble des professeurs et instituteurs.

Selon LUC c'est une vocation ». Il estime que son rôle est d'abord de « Transmettre des valeurs et des principes » à ses élèves et qu'il doit lui-même avoir un « Comportement exemplaire » en leur présence (DRAELANTS & CATTONAR, 2022).

Personne dont la profession est de transmettre des connaissances à des apprenants et d'amener ces derniers à acquérir ou à développer les compétences prévues dans un programme donné. (Draeants & Cattonar, 2002).

**Définition opérationnelle :**

Une enseignante, est définie comme une femme dont la profession est de transmettre des connaissances et de développer les compétences des élèves conformément à un programme éducatif donné. Elle est chargée de planifier et d'exécuter des leçons, d'évaluer les progrès des élèves, et de créer un environnement d'apprentissage positif. En plus de ses responsabilités professionnelles, elle peut également faire face à des attentes sociétales et familiales, telles que la gestion des tâches domestiques et des soins aux enfants.

**5-3- Définition de problèmes familiaux**

Toute famille est traversée par des cycles immuables : la création du couple, l'arrivée des enfants, leurs départs, parfois des événements perturbateurs ou graves, comme une maladie ou un décès. Ces moments peuvent être générateurs de crises et il arrive parfois que cet écosystème peine à s'adapter aux différents changements. Les conflits familiaux entre époux ou partenaires, ou envers les enfants sont très

fréquents, quel que soit la couche de la société. Ses caractéristiques sont très nombreuses.

Il y a les problèmes relationnels (depuis l'incompatibilité d'humeur au choix de vie en passant par les troubles de la sexualité), les comportements violents et récurrents au sein du couple qui rejaillissent sur les enfants, les problèmes financiers et professionnels, les effets générationnels, les conséquences de maladies diverses, ou encore la maltraitance d'enfants...

Ces rapports de force, agressions, menaces ou violences peuvent avoir un impact à tous les niveaux, qu'ils soient psychologique, physique ou social, pour chaque individu comme pour la cohésion de la famille dans son ensemble. (VALLON P. , 2006).

### **Définition opérationnelle :**

Les problèmes familiaux, dans le cadre de cette étude, se réfèrent aux difficultés et aux conflits qui surgissent au sein de la cellule familiale. Ces problèmes peuvent inclure, mais ne sont pas limités à, des conflits conjugaux, des tensions parent-enfant, des problèmes financiers, des comportements violents ou récurrents, et des défis liés à des responsabilités familiales. Ces conflits et tensions peuvent avoir des répercussions négatives sur le bien-être psychologique, physique et social des membres de la famille, affectant ainsi la dynamique et la cohésion familiale.

### **5-4- Définition de la famille**

Première définition évidente : une famille c'est l'ensemble uni que forment les parents et leur enfant. Première définition, premiers problèmes avec ce « Papa maman enfant ». Il faut l'écrire en un mot pour montrer que cela fait un paquet bien serré et bien attaché ! Ensuite, il faudra en détacher les éléments au risque de produire des éléments nouveaux imprévus selon comment on découpe, comme dans l'équation amusante :

Famille = le papa + la maman + l'enfant ! Parfois les « enfants ».

La difficulté sera de savoir où passent les séparations. Pourquoi ? Parce que cet ensemble familial paraît donné d'un coup. On est simultanément parent et enfant. Le parent produit l'enfant, l'enfant produit le parent, pas l'un sans l'autre ! On « est » famille parce qu'on « naît » ensemble. La famille est chargée de mystère parce que c'est « là qu'on naît », avant d'y grandir. Cette définition désigne la famille comme une matrice, un utérus collectif, d'où sortirait chacun de ses membres. Cet « utérisme » familial pose problème, même s'il est toujours un peu vrai (VALLON, 2006).

**Définition opérationnelle :**

La famille, dans le contexte de cette étude, est définie comme l'ensemble des personnes liées par des relations de parenté, de mariage ou d'adoption vivant sous le même toit. Cette unité inclut les conjoints et les enfants, mais peut également englober d'autres membres de la parenté élargie, comme les grands-parents ou d'autres proches résidants ensemble.

**6. Études antérieures sur l'épuisement professionnel des enseignantes :****1. L'impact de l'épuisement professionnel sur les enseignants en France**

Cette étude examine les niveaux d'épuisement professionnel parmi les enseignants du secondaire en France. L'étude a été réalisée en 2018 par Pelletier, D et Normand, R. L'épuisement professionnel est un phénomène largement répandu parmi les enseignants, particulièrement en France, où les conditions de travail sont souvent très exigeantes. Cette étude cherche à répondre à la question suivante : Comment l'épuisement professionnel affecte-t-il les enseignants du secondaire en France, et quels sont les principaux facteurs contributifs ?

Ils sont partis d'une Hypothèse principale : Les enseignants du secondaire en France présentent des niveaux élevés d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et un faible sentiment d'accomplissement personnel. Et de deux secondaires,

La première : Les enseignantes femmes montrent des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel comparativement à leurs homologues masculins.

La deuxième : Le manque de soutien institutionnel est un facteur majeur contribuant à l'épuisement professionnel des enseignants.

Tandis que sur le plan méthodologique, L'étude a été menée auprès de 200 enseignants du secondaire en France, incluant une répartition équilibrée entre hommes et femmes. Le Maslach Burnout Inventory (MBI) a été utilisé pour évaluer les trois dimensions de l'épuisement professionnel : épuisement émotionnel, dépersonnalisation et faible accomplissement personnel. Les enseignants ont été invités à remplir le MBI ainsi qu'un questionnaire additionnel sur leurs conditions de travail, incluant des questions sur le soutien institutionnel, la charge de travail et les interactions avec les élèves et les collègues.

Les résultats ont été analysés quantitativement en utilisant des techniques statistiques comme l'analyse de variance (ANOVA) pour comparer les scores entre les différents groupes (par exemple, entre hommes et femmes).

Les résultats montrent que les enseignants, et particulièrement les enseignantes, présentent des niveaux élevés d'épuisement émotionnel. Un pourcentage significatif d'enseignants rapporte des niveaux modérés à élevés de dépersonnalisation, caractérisés par un sentiment de détachement par rapport à leurs élèves. Les enseignants expriment un faible sentiment d'accomplissement personnel, se sentant souvent inefficaces et démotivés dans leur travail. Le manque de soutien de la part de l'administration scolaire est identifié comme un facteur crucial contribuant à l'épuisement professionnel. Les enseignants qui rapportent un soutien insuffisant ont des scores plus élevés de burnout.

L'étude confirme les hypothèses initiales, mettant en évidence l'impact significatif de l'épuisement professionnel sur les enseignants du secondaire en France. Les résultats suggèrent une nécessité urgente de mettre en place des politiques de soutien institutionnel, telles que des programmes de bien-être et des ressources additionnelles, pour améliorer les conditions de travail des enseignants et réduire les niveaux d'épuisement professionnel. (PELLERIER, 2018)

## **2. Le burnout des enseignants et ses effets sur la dynamique familiale :**

Cette étude est réalisée par Smith, M., et Klein, S. intitulé « Le burnout des enseignants et ses effets sur la dynamique familiale » en 2019. Cette recherche se concentre sur les L'épuisement professionnel, ou burnout, chez les enseignants est un phénomène qui peut avoir des répercussions non seulement sur leur bien-être personnel, mais également sur leur vie familiale. Cette étude explore la question : Comment le burnout des enseignants affecte-t-il la dynamique familiale, notamment les relations conjugales et les interactions parent-enfant. ?

L'hypothèse principale de l'étude est que le burnout des enseignants a un impact négatif sur leur vie familiale, entraînant des conflits conjugaux et une diminution de la qualité des interactions parent-enfant. Les hypothèses secondaires précisent que les enseignants qui souffrent de burnout présentent des niveaux plus élevés de stress et de conflits dans leurs relations conjugales, et que ce burnout entraîne une diminution de la qualité et de la quantité des interactions positives avec leurs enfants.

L'étude a été menée auprès de 150 enseignants du primaire, incluant une répartition équilibrée entre hommes et femmes. Les instruments de mesure comprenaient le Maslach Burnout Inventory (MBI) pour évaluer les niveaux d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et d'accomplissement personnel, ainsi qu'un questionnaire développé par les auteurs pour évaluer les conflits conjugaux et la qualité des interactions parent-enfant. Des entretiens semi-directifs ont été menés avec

un sous-ensemble de 30 enseignants pour approfondir la compréhension des effets du burnout sur leur vie familiale. Les participants ont rempli les questionnaires de manière anonyme, et les données quantitatives ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives et d'analyses de corrélation. Les données qualitatives des entretiens ont été analysées en utilisant une approche thématique pour identifier les principaux thèmes et motifs récurrents.

Les résultats montrent une corrélation positive entre les niveaux de burnout des enseignants et la fréquence des conflits conjugaux, les enseignants souffrant de burnout rapportant plus de disputes et de tensions avec leurs partenaires. De plus, le burnout est associé à une diminution de la qualité des interactions parent-enfant, les enseignants épuisés ayant moins de patience et d'énergie pour interagir positivement avec leurs enfants, ce qui affecte la relation parent-enfant. Le manque de soutien institutionnel et la charge de travail élevée sont identifiés comme des facteurs contribuant au burnout, les enseignants ressentant un manque de reconnaissance et de soutien de la part de l'administration scolaire étant plus susceptibles de souffrir de burnout.

L'étude confirme que le burnout des enseignants a des effets négatifs significatifs sur leur vie familiale. Les auteurs suggèrent des interventions pour atténuer ces effets, telles que la réduction de la charge de travail, des programmes de soutien psychologique, et des politiques visant à améliorer les conditions de travail des enseignants. Ces mesures pourraient non seulement améliorer le bien-être des enseignants mais aussi la stabilité et la qualité des relations familiales. (SMITH, 2019)

### **3. L'épuisement professionnel chez les enseignantes en Algérie: Défis et solutions :**

L'étude intitulée "L'épuisement professionnel chez les enseignantes en Algérie : Défis et solutions" par Benyahia et Bouzid, publiée dans les Cahiers du CREAD en 2021, se concentre sur l'épuisement professionnel des enseignantes algériennes et ses répercussions sur leur vie familiale. Elle cherche à répondre à la question : quels sont les facteurs contribuant à l'épuisement professionnel des enseignantes en Algérie et comment cela affecte-t-il leur vie familiale ?

L'étude émet plusieurs hypothèses : l'hypothèse principale est que l'épuisement professionnel des enseignantes en Algérie a des répercussions négatives significatives sur leur vie familiale. Les hypothèses secondaires incluent que les grandes classes et le manque de ressources matérielles contribuent fortement au burnout des enseignantes ; que les attentes sociétales envers les femmes, notamment en matière de responsabilités familiales, augmentent le stress et l'épuisement professionnel ; et que les politiques de soutien familial et les formations en gestion du stress peuvent atténuer les effets négatifs du burnout.

L'étude a été réalisée avec 30 enseignantes travaillant dans diverses écoles primaires en Algérie, sélectionnées pour représenter une diversité de localisation géographique, d'ancienneté et de contextes scolaires (urbain vs rural). Les instruments de mesure comprenaient des entretiens semi-structurés approfondis, guidés par un cadre couvrant la charge de travail, les ressources disponibles, les attentes sociétales et les impacts sur la vie familiale. Les entretiens, d'une durée de 60 à 90 minutes, ont été conduits en face à face, enregistrés avec consentement, et anonymisés pour garantir la confidentialité. Les transcriptions ont été analysées thématiquement, les chercheurs identifiant et codifiant les thèmes récurrents. Les résultats ont été triangulés avec les observations des chercheurs et des données contextuelles sur les écoles et les communautés locales.

L'étude a identifié plusieurs facteurs de stress chez les enseignantes en Algérie, notamment la gestion de grandes classes avec des ressources limitées, le manque de matériel pédagogique et de soutien administratif, ainsi que les attentes sociétales concernant les responsabilités familiales et professionnelles. Ces facteurs contribuent significativement à l'épuisement professionnel, entraînant des conflits conjugaux et une diminution de la qualité des interactions avec leurs enfants, certaines enseignantes se sentant trop épuisées pour passer du temps de qualité avec eux. Pour atténuer ces effets, les participantes ont suggéré la mise en place de politiques de soutien familial, telles que des horaires de travail flexibles et des congés supplémentaires, ainsi que des formations en gestion du stress. En conclusion, l'étude révèle que l'épuisement professionnel des enseignantes a des répercussions profondes sur leur vie familiale, soulignant la nécessité de stratégies de soutien adaptées pour améliorer leur bien-être.

### **Synthèse :**

L'épuisement professionnel des enseignantes a des répercussions profondes sur leur vie familiale, entraînant conflits conjugaux et impacts négatifs sur la santé des enfants. Les enseignantes, soumises à des pressions professionnelles et familiales, nécessitent des stratégies de soutien, telles que des aménagements d'horaires et des programmes de bien-être. Investir dans ces initiatives améliorera non seulement la qualité de l'enseignement mais aussi la stabilité familiale et sociétale.

# **Chapitre II :**

## **L'épuisement professionnel**

## Préambule

L'épuisement professionnel, ou burn-out, se définit comme un état d'épuisement émotionnel, physique et mental résultant d'un stress prolongé et excessif lié au travail. Ce phénomène, de plus en plus répandu dans diverses professions, trouve ses racines dans les exigences croissantes du monde du travail moderne. Il se manifeste par une fatigue intense, une démotivation, et une diminution de l'efficacité au travail. L'étude de ce syndrome est essentielle, notamment dans des secteurs tels que l'enseignement, où les pressions professionnelles peuvent impacter non seulement la santé des individus, mais aussi la qualité de l'éducation dispensée. Ce chapitre se propose d'explorer les différentes dimensions de l'épuisement professionnel, ses causes, ses conséquences, et les stratégies de prévention à adopter.

### 1. Historique de l'épuisement professionnel

Le concept d'épuisement professionnel, également connu sous le terme de "burn-out", est relativement récent dans le domaine de la psychopathologie du travail, particulièrement en lien avec les métiers exigeants. Il a été formalisé dans les années 1970 aux États-Unis, bien que ses manifestations aient existé bien avant sous d'autres formes et noms.

Le syndrome d'épuisement professionnel, bien que sous des appellations variées, remonte à des temps immémoriaux. En France, par exemple, des précurseurs du burn-out ont été identifiés sous le nom de « fatigue au travail » ou de « surcharge managériale » (Canoui P, 2004). Au fil des siècles, ce phénomène a été reconnu sous différents termes, mais c'est véritablement au cours des deux dernières décennies que le concept de burn-out a pris de l'ampleur.

Certains auteurs, comme Brunet (2001), suggèrent que l'épuisement professionnel a émergé dès le début de la révolution industrielle, un moment de bouleversements sociaux majeurs. D'autres, en revanche, situent son apparition dans les années 1980, en lien avec des changements socio-économiques significatifs. Quoi qu'il en soit, il est largement admis que l'épuisement professionnel est une conséquence de ces mutations sociales.

Avant la révolution industrielle du XVIII<sup>e</sup> siècle, les modes de vie étaient plus tranquilles et les rôles sociaux, notamment entre hommes et femmes, étaient clairement définis. Les femmes se consacraient à l'éducation des enfants et aux tâches domestiques, tandis que les hommes travaillaient la terre et s'occupaient du bétail. Avec l'industrialisation, les modes de vie et les rythmes de travail ont radicalement changé, entraînant une série de nouveaux défis, dont l'émergence du burn-out.

### 2. Les Approches de l'Épuisement Professionnel

L'épuisement professionnel, ou burn-out, est un syndrome complexe influencé par de multiples facteurs. Les approches pour l'analyser et le traiter varient en fonction des disciplines et des cadres théoriques, chacun offrant une compréhension unique des origines, des manifestations et des solutions à ce phénomène.

## 2.1 Approche Sociologique

L'approche sociologique du burn-out considère ce syndrome comme un produit des conditions sociales et structurelles du travail. Cette perspective met en lumière les tensions et contradictions qui existent au sein de la société et des organisations, notamment en ce qui concerne la répartition du pouvoir et des ressources.

**Les Causes Structurelles :** Les sociologues comme **Christophe Dejours** ont souligné que l'épuisement professionnel peut être vu comme une réaction aux exigences de performance imposées par des structures organisationnelles souvent rigides et hiérarchisées. Les inégalités sociales, le manque de reconnaissance, et l'isolement des travailleurs sont des facteurs essentiels dans cette approche. Par exemple, dans certains métiers où les attentes sont élevées et les marges de manœuvre faibles, les employés peuvent ressentir un profond désarroi face à l'impossibilité de répondre aux exigences, ce qui conduit à l'épuisement.

**Les Réformes Structurelles :** L'approche sociologique propose des solutions axées sur des réformes sociales et structurelles. Il s'agit notamment d'améliorer les conditions de travail, de promouvoir une répartition plus équitable des tâches, et de garantir un soutien institutionnel aux travailleurs. La prévention du burn-out, selon cette perspective, passe par des changements dans l'organisation du travail et une redéfinition des normes sociales qui régissent les relations professionnelles.

## 2.2 Approche Psychanalytique

L'approche psychanalytique propose une lecture introspective du burn-out, en le considérant comme le résultat de conflits internes et de tensions entre les aspirations personnelles et les réalités du monde professionnel.

**Le Conflit Intrapsychique :** Inspirée des travaux de **Sigmund Freud** et plus tard de **HerbertFreudenberger** (1974), cette approche suggère que le burn-out est le résultat d'une lutte constante entre le désir de réaliser un idéal personnel et les contraintes professionnelles. Par exemple, un enseignant qui aspire à fournir une éducation parfaite peut se heurter aux réalités d'une classe surchargée, avec peu de ressources et des attentes démesurées de la part de la société. Ce décalage entre l'idéal et la réalité mène à une usure psychique progressive, manifestée par un épuisement émotionnel, une dépersonnalisation, et un sentiment d'accomplissement réduit.

**Le Rôle de l'Inconscient :** L'approche psychanalytique explore également la manière dont l'inconscient influence les réponses individuelles au stress. Les mécanismes de défense, tels que le déni ou le refoulement, peuvent jouer un rôle crucial dans la manière dont une personne gère ou échoue à gérer les pressions professionnelles. Les interventions thérapeutiques basées sur cette approche cherchent à dévoiler ces conflits sous-jacents pour aider l'individu à reconstruire une relation plus saine avec son travail.

## 2.3 Approche Cognitivo-Comportementale

L'approche cognitivo-comportementale offre une perspective centrée sur les interactions entre l'individu et son environnement de travail. Elle se focalise sur la manière dont les perceptions et les comportements peuvent influencer le développement du burn-out.

**Les Facteurs Environnementaux :** Christina Maslach, pionnière dans l'étude du burn-out, a identifié des facteurs tels que le conflit de rôles, l'ambiguïté des tâches, et la surcharge de travail comme des éléments déclencheurs du burn-out (Maslach, 2001). Cette approche souligne que ce ne sont pas seulement les caractéristiques personnelles qui mènent au burn-out, mais bien des conditions spécifiques du travail qui, lorsqu'elles ne sont pas gérées adéquatement, conduisent à l'épuisement (MASLACH Christina, 2001).

**Les Mécanismes d'Adaptation :** Les interventions cognitivo-comportementales visent à modifier les pensées dysfonctionnelles et à développer des stratégies de gestion du stress. Par exemple, la réévaluation cognitive aide les individus à recontextualiser les défis professionnels de manière moins menaçante, tandis que la régulation émotionnelle enseigne des techniques pour gérer les émotions négatives. L'efficacité de ces interventions repose sur la capacité à modifier les perceptions de l'individu face à son environnement de travail, en le rendant plus résilient face aux défis.

## 3. Le Syndrome de l'Épuisement Professionnel

Le syndrome de l'épuisement professionnel, plus couramment désigné sous le terme de burn-out, se caractérise par un ensemble de symptômes cliniques, biologiques, et psychologiques. Ce syndrome résulte d'un stress chronique lié aux conditions de travail et se développe progressivement en trois dimensions principales, souvent citées dans la littérature spécialisée.

### 3.1 L'Épuisement Émotionnel

L'épuisement émotionnel est généralement considéré comme le cœur du syndrome de burn-out. Il se manifeste par une fatigue intense qui va au-delà de la simple fatigue physique, affectant profondément les capacités émotionnelles de l'individu. Les personnes atteintes de burn-out éprouvent une lassitude psychologique qui rend difficile la gestion des émotions, tant dans la vie professionnelle que personnelle.

**Manifestations :** Cet épuisement peut se traduire par une irritabilité accrue, des sautes d'humeur, et une diminution de la patience envers les collègues, les supérieurs hiérarchiques, et les clients. L'individu peut également ressentir un sentiment d'être « vidé » ou « à bout », avec une incapacité croissante à faire face aux exigences du quotidien. Ce phénomène est souvent observé chez les professionnels exerçant dans des métiers

émotionnellement exigeants, comme les enseignants, les travailleurs sociaux, ou les soignants (MASLACH & LEITER, 1997).

### 3.2 La Dépersonnalisation

La dépersonnalisation se réfère à une attitude cynique, distante ou négative envers le travail, les collègues, ou les bénéficiaires des services. Ce mécanisme de défense permet à l'individu de se protéger contre l'épuisement émotionnel en adoptant une distance émotionnelle vis-à-vis des autres.

**Manifestations :** Les signes incluent une diminution de l'empathie, un désengagement vis-à-vis des tâches professionnelles, et parfois même une déshumanisation des personnes avec lesquelles l'individu interagit. Par exemple, un enseignant en état de burn-out peut devenir indifférent aux problèmes des élèves ou se montrer détaché et froid lors des interactions. Cette attitude peut non seulement affecter la qualité du travail mais aussi entraîner des conflits interpersonnels et un isolement professionnel.

### 3.3 La Diminution de l'Accomplissement Personnel

La troisième dimension du burn-out est la diminution de l'accomplissement personnel, qui se manifeste par une perte de sentiment de compétence et d'efficacité dans le travail. L'individu ressent une baisse de la satisfaction personnelle et une impression d'inutilité ou de manque de réussite.

**Manifestations :** Les personnes en burn-out peuvent éprouver une profonde insatisfaction, un manque de motivation, et une vision négative de leurs propres performances. Elles se sentent souvent incapables de réaliser correctement leurs tâches et perdent confiance en leurs capacités professionnelles. Cette dimension du burn-out est particulièrement dangereuse car elle peut mener à un cercle vicieux où la perte de confiance entraîne une baisse des performances, exacerbant ainsi le sentiment d'échec.

### 3.4 Les Causes et Manifestations du Burn-Out

Le burn-out est un syndrome multifactoriel, influencé par des facteurs individuels et organisationnels. Parmi les causes les plus courantes, on trouve :

1. **Le manque de ressources :** Les ressources insuffisantes, qu'elles soient matérielles, humaines, ou financières, constituent un stress important pour les employés. Cela inclut le manque de soutien de la part des supérieurs, des collègues, ou des institutions.
2. **Les conditions de travail stressantes :** Des conditions de travail telles que des charges de travail excessives, des horaires irréguliers, ou un manque d'autonomie

peuvent contribuer à l'épuisement professionnel. Les études montrent que les travailleurs exposés à des environnements de travail exigeants, mais dépourvus de soutien, sont plus susceptibles de développer un burn-out .

3. **Les facteurs individuels** : La personnalité de l'individu, ses attentes, et ses valeurs peuvent également jouer un rôle dans le développement du burn-out. Par exemple, les personnes perfectionnistes ou celles qui s'investissent trop dans leur travail sont plus à risque(MASLACH & LEITER , 1997).

#### 4. Les Facteurs de l'Épuisement Professionnel

##### 4.1. Acteurs Liés au Contenu du Travail

La surcharge de travail, le rythme, l'horaire et la monotonie sont des variables essentielles du contenu du travail. Selon Truchot (2004), la surcharge quantitative et qualitative est une cause majeure de stress, menant à l'épuisement professionnel. (BURN, 2009)

Identifie cinq facteurs organisationnels liés au stress au travail :

1. **Durée du travail** : Horaires quotidiens et hebdomadaires.
2. **Exigences quantitatives et quotas de travail** : Les heures de travail corrélées avec l'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation.
3. **Charge administrative** : Augmentation des tâches administratives et procédures qualité.

##### 4.2. Facteurs Liés à l'Organisation du Travail

L'inadéquation entre les horaires de travail et les rythmes biologiques ou les obligations familiales est un facteur important contribuant à l'épuisement professionnel. Les horaires mal adaptés peuvent exacerber le stress et le sentiment d'épuisement (Kristensen, 2001)

##### 4.3. Facteurs Liés aux Relations au Travail

Les relations au travail jouent un rôle crucial dans le développement de l'épuisement professionnel :

1. **Manque de soutien** : Absence de soutien de la part des collègues et des superviseurs.
2. **Reconnaissance insuffisante** : Manque de reconnaissance de la part des étudiants.
3. **Agressivité** : Comportement agressif de la part des étudiants et de leurs parents (LAZARUS & FOLKMAN, 1984)

##### 4.4. Facteurs Individuels

1. **Âge** : Les jeunes professionnels peuvent être plus susceptibles au choc de la réalité professionnelle (PATRICE, 2003).
- 2.

3. **Genre** : Les études montrent des différences de niveau de dépersonnalisation entre hommes et femmes, bien que les résultats soient variés
4. **Expérience Professionnelle** : L'ancienneté influence les attitudes envers le travail et le sentiment d'accomplissement personnel, avec une relation négative parfois observée pour les moins expérimentés (Maslach, 2001).
5. **Type de Personnalité** : Les traits de personnalité tels que la timidité et l'autocritique peuvent exacerber l'épuisement professionnel (Picart, 2019).

## 5. Les Conséquences de l'Épuisement Professionnel

### 5.1. Comportement au Travail

L'épuisement professionnel se manifeste par des attitudes et des comportements négatifs au travail, mais son impact ne se limite pas uniquement au milieu professionnel. Il crée un cercle vicieux où les caractéristiques négatives de l'environnement de travail aggravent l'insatisfaction à la maison. Cette insatisfaction,

à son tour, renforce les facteurs de stress au travail, augmentant l'épuisement professionnel et diminuant la satisfaction au travail (MASLACH & LEITER, 1997).

### 5.2. Absentéisme et Turnover

L'épuisement professionnel est fortement associé à l'absentéisme et au turnover. Les études montrent que les signes de burnout, tels que l'épuisement émotionnel, sont corrélés positivement avec une augmentation des retards, des absences fréquentes et une intention élevée de quitter le poste. Les enseignants, en particulier, peuvent éprouver une diminution de leur efficacité et une tendance accrue à prendre des congés de maladie (Brun & St-Hilaire, 2004).

### 5.3. Impact sur la Santé

Les conséquences de l'épuisement professionnel sur la santé sont multiples :

- **Physiques** : Perte d'énergie générale, fatigue chronique, troubles du sommeil, douleurs musculaires et autres problèmes de santé.
- **Comportementaux et Neuropsychologiques** : Dépression, culpabilité, irritabilité, désinvestissement émotionnel, peur, tension, ainsi que des abus de drogues et d'alcool.
- **Psychosomatiques** : Douleurs, maux de tête, troubles gastro-intestinaux, perte d'appétit (Golembiewski, Boudreau, & Sun, 1996).

Les enseignantes sont particulièrement vulnérables aux douleurs précordiales, aux états émotionnels négatifs tels que la colère et la dépression, à l'insomnie et à l'hypertension (Floru&Cnockaert, 1998).

### 5.4. Impact sur la Vie Privée

L'épuisement professionnel a des répercussions importantes sur la vie privée,

notamment sur la qualité de la vie familiale. Les enseignants souffrant de burnout rentrent à la maison tendus, anxieux, en colère, et souvent renfermés sur eux-mêmes. Cette dynamique altère la qualité des relations familiales et peut conduire à une augmentation du taux d'échecs matrimoniaux parmi les individus touchés (Floru&Cnockaert, 1998).

## **6. La Prévention Contre l'Épuisement Professionnel**

L'épuisement professionnel représente un coût important, tant sur le plan moral que matériel, pour les organisations et la société en général. Les comportements inappropriés des employés affectés par le burn-out peuvent nuire à la réputation des institutions et altérer la qualité des interactions interpersonnelles, ce qui impacte négativement le moral et l'efficacité des professionnels.

### **6.1. Réduction des Stresseurs à la Source**

La prévention efficace de l'épuisement professionnel implique de réduire les stresseurs à la source. Voici quelques stratégies recommandées :

- **Renforcer la Participation des Travailleurs** : Encourager la participation des employés à la prise de décision et leur permettre d'avoir un rôle actif lors des changements organisationnels peut réduire le stress et améliorer le moral.
- **Développer le Soutien Social** : Faciliter le développement du soutien social à travers des relations positives avec des collègues expérimentés contribue à un environnement de travail plus sain (EVANGELIA & RICHARD SCOTT, The oldenburg burnout inventory, 2008).
- **Clarifier les Objectifs et Responsabilités** : Établir des objectifs de travail clairs et des responsabilités bien définies, ainsi qu'améliorer l'encadrement et les droits des employés, peut aider à diminuer les ambiguïtés et les tensions (Schaufeli & Taris, 2014).
- **Organiser des Activités de Rotation et Former le Personnel** : La rotation des tâches et la formation adaptée peuvent offrir des opportunités d'élargir les compétences et de maintenir un engagement professionnel (Maslach & Leiter, 2016).
- **Repenser l'Organisation du Travail** : Répartir les tâches de manière plus équitable et ajuster la charge de travail est essentiel pour éviter la surcharge et le stress (Brun & St-Hilaire, 2004).
- **Formations Spécifiques et Augmentation du Personnel** : Des formations ciblées en petits groupes sur la gestion de la souffrance et de la mort, ainsi qu'une augmentation du nombre de conseillers professionnels, peuvent aider à mieux gérer les situations stressantes (FLORU & CNOCKAERT, 1998)

## 6.2. Techniques de Gestion du Stress

D'autres méthodes de prévention et de gestion du stress peuvent être mises en œuvre pour améliorer l'adaptation des individus dans leur environnement de travail :

- **Techniques de Relaxation et Gestion du Temps** : L'application de techniques spécifiques telles que la relaxation et la gestion du temps peut réduire les niveaux de stress et améliorer le bien-être général (Hughes et al., 2008).
- **Entraînement à l'Inoculation du Stress** : Le Stress Inoculation Training (SIT) est une technique efficace pour apprendre à faire face aux situations stressantes en développant des "anticorps psychologiques"

**Échange d'Expériences** : Favoriser les échanges d'expériences entre collègues peut offrir un soutien mutuel et des perspectives variées sur la gestion du stress (EVANGELIA & BAKKER, 2007)

- **Compétences Cognitives** : Acquérir des compétences cognitives, reconnaître et accroître la conscience de ses propres biais, et suggérer différentes façons de penser et d'aborder les situations stressantes, peut aider à mieux gérer le stress

## 7. L'Épuisement Professionnel dans le Domaine de l'Enseignement

Le métier d'enseignant est souvent perçu comme l'un des plus stressants, avec de nombreux cas de burn-out signalés. Bien que cette perception soit largement partagée dans le grand public et parmi les enseignants eux-mêmes, la recherche empirique ne confirme pas toujours cette généralisation. Toutefois, il est raisonnable de supposer

que le stress ressenti par les enseignants peut affecter leur vitalité et leur motivation.

### 7.1. Facteurs de Stress et Épuisement Professionnel

L'étude pionnière de Kyriacou et Sutcliffe (1978) fournit des insights précieux sur les causes du stress chez les enseignants. Grâce à une analyse en composantes principales, ces chercheurs ont identifié plusieurs facteurs clés :

- **Comportement Négatif des Étudiants** : Les problèmes de discipline, le manque de motivation et d'intérêt des élèves sont des sources majeures de stress pour les enseignants (KYRIACOU & STUCLIFFE, 1978).
- **Conditions de Travail Difficiles** : Le manque de reconnaissance, les possibilités d'avancement limitées, et la gestion de classes surchargées contribuent également à l'épuisement professionnel (P.A Genoud, BRODARD F, & REICHTERTS M, 2009)
- **Climat Moral Dégradé au Sein de l'École** : Un climat scolaire négatif, des règlements inappropriés, des attitudes défavorables des directeurs et collègues, ainsi qu'un manque de consensus et de participation dans la prise de décision, sont des facteurs stressants.

- **Pression Temporelle** : La gestion du temps, la charge administrative excessive et le manque de temps pour accomplir certaines tâches sont également des sources importantes de stress.

### **6.2. Impact sur la Vitalité et la Motivation**

Le stress chronique lié à ces facteurs peut avoir des répercussions importantes sur la vitalité et la motivation des enseignants. Des recherches supplémentaires ont mis en évidence que le stress professionnel peut mener à une diminution de la satisfaction au travail, à un engagement émotionnel réduit et à une altération du bien-être général (Maslach&Leiter, 2016).

### **Synthèse**

L'épuisement professionnel est un phénomène complexe qui résulte d'un ensemble de facteurs liés à l'organisation du travail, aux conditions environnementales et aux caractéristiques individuelles. Ses conséquences touchent non seulement la santé physique et mentale des personnes affectées, mais également leur performance et leur qualité de vie, tant sur le plan professionnel que personnel. Il est donc impératif de mettre en place des stratégies de prévention efficaces, alliant interventions organisationnelles et soutien individuel, pour réduire l'incidence du burn-out. Les recherches futures devront approfondir la compréhension de ce syndrome et explorer de nouvelles approches pour mieux protéger les travailleurs, notamment dans des secteurs particulièrement exposés comme l'enseignement.

**Chapitre III :**  
**Le métier d'enseignement**  
**entre défis professionnels et**  
**familiales**

## A- Section 01 : Les défis professionnels du métier d'enseignement

### Préambule

Le métier d'enseignant est souvent perçu comme une vocation noble, essentielle à la transmission des savoirs et à la formation des générations futures. Cependant, derrière cette mission se cachent de nombreux défis professionnels qui rendent ce métier particulièrement exigeant. Entre les exigences académiques, la gestion de classe, les contraintes administratives, et les conditions de travail parfois difficiles, les enseignants doivent faire preuve d'une résilience et d'un dévouement considérables. Ce chapitre explore les principales difficultés auxquelles les enseignants sont confrontés, ainsi que les répercussions de ces défis sur leur pratique quotidienne et leur bien-être.

### 1. Les Exigences du Métier de l'Enseignement

Le métier de l'enseignement comporte de nombreuses exigences qui couvrent un large éventail de compétences et de qualités personnelles. Ces exigences sont nécessaires pour répondre aux besoins des élèves, atteindre les objectifs pédagogiques et contribuer positivement à l'environnement scolaire.

#### 1.1- Exigences Académiques et de Formation

- **Formation Initiale** : Les enseignants doivent obtenir un diplôme universitaire dans leur discipline, incluant des cours en pédagogie, en psychologie de l'éducation, et en gestion de classe. Selon **Perrenoud (1994)**, "la formation initiale des enseignants est essentielle pour leur permettre de maîtriser les savoirs disciplinaires et les méthodes pédagogiques."
- **Certification et Accréditation** : Après l'obtention de leur diplôme, les enseignants passent par un processus de certification ou d'accréditation, qui inclut souvent des examens supplémentaires, des stages supervisés et une période probatoire. (TARDIF, 1999) soulignent que "la certification garantit que les enseignants possèdent les compétences nécessaires pour exercer leur métier de manière professionnelle."
- **Développement Professionnel Continu** : Pour rester à jour avec les nouvelles recherches en éducation, les technologies éducatives et les innovations pédagogiques, les enseignants participent régulièrement à des formations continues, souvent nécessaires pour maintenir leur certification. Comme le mentionne, "le développement professionnel est un élément clé pour assurer l'efficacité et l'amélioration continue de l'enseignement."

## 1.2- Compétences Pédagogiques

- **Planification et Conception de Cours** : Les enseignants doivent concevoir des plans de cours détaillés qui couvrent les objectifs d'apprentissage, les activités pédagogiques, et les méthodes d'évaluation, en accord avec les programmes et standards éducatifs. explique que "la planification minutieuse des cours est cruciale pour aligner les activités d'enseignement avec les objectifs d'apprentissage."
- **Méthodes d'Enseignement** : Une maîtrise de diverses techniques d'enseignement est nécessaire pour s'adapter aux différents styles et rythmes d'apprentissage des élèves. Cela inclut l'enseignement différencié, l'apprentissage coopératif, et l'utilisation des technologies éducatives. note que "l'adaptabilité des méthodes d'enseignement est essentielle pour répondre aux besoins diversifiés des élèves."
- **Évaluation et Feedback** : Les enseignants doivent développer des méthodes d'évaluation efficaces pour mesurer les progrès des élèves et fournir un feedback constructif. Ils doivent analyser les résultats des évaluations pour ajuster leurs méthodes d'enseignement.(STRONGE, 2018) affirme que "les évaluations bien conçues et le feedback constructif sont essentiels pour améliorer l'apprentissage des élèves."

## 1.3- Compétences Relationnelles et Interpersonnelles

- **Communication** : Une communication claire et efficace est essentielle pour expliquer les concepts, donner des instructions et fournir du feedback. Les enseignants doivent également communiquer efficacement avec les parents et les collègues mettent en avant que "la communication est au cœur de la réussite éducative, tant avec les élèves qu'avec les autres parties prenantes."
- **Gestion de Classe** : Maintenir un environnement de classe positif et productif nécessite des compétences en gestion de comportement, en établissement de règles claires, et en résolution de conflits. Selon, "la gestion de classe est un défi constant qui requiert des stratégies claires et un leadership pédagogique."
- **Collaboration** : Les enseignants travaillent souvent en équipe avec d'autres enseignants, des administrateurs, et des spécialistes, nécessitant une collaboration efficace pour développer des programmes interdisciplinaires et soutenir les élèves. soutient que "la collaboration entre enseignants est essentielle pour enrichir les pratiques pédagogiques et répondre aux défis complexes de l'enseignement."

### 1.4- Qualités Personnelles

- **Empathie et Patience** : Travailler avec des élèves de différents horizons et besoins diversifiés demande une grande empathie et patience. Les enseignants doivent comprendre les défis individuels des élèves et les aider à les surmonter (DUBET, 2002) mentionne que "l'empathie est une qualité indispensable pour créer un environnement d'apprentissage inclusif et bienveillant."
- **Adaptabilité et Flexibilité** : Les enseignants doivent s'adapter aux changements constants dans les programmes, les technologies, et les besoins des élèves, et ajuster les plans de cours en fonction des retours et des situations imprévues ajoute que "l'adaptabilité est une compétence essentielle dans un contexte éducatif en perpétuelle évolution."
- **Passion et Engagement** : Une passion pour l'enseignement et un engagement envers le développement des élèves sont essentiels pour maintenir la motivation et l'enthousiasme, inspirant ainsi les élèves et favorisant un environnement d'apprentissage positif. souligne que "la passion pour l'enseignement est un moteur crucial pour l'efficacité et l'impact durable des enseignants sur leurs élèves."

### 1.5- Exigences Administratives et Légales

- **Conformité aux Règlements** : Les enseignants doivent respecter les règlements scolaires ainsi que les lois éducatives nationales et locales, incluant la confidentialité des élèves, la sécurité et les obligations de signalement (DANIELSON, 2007) insiste sur l'importance "d'une connaissance approfondie des cadres légaux et réglementaires pour exercer de manière éthique et responsable."

## 2. Les conditions de travail dans l'enseignement :

Les conditions de travail dans l'enseignement peuvent varier considérablement d'un pays à l'autre et même d'une institution à l'autre à l'intérieur d'un même pays. Cependant, il existe certains défis et caractéristiques communs auxquels de nombreux enseignants sont confrontés :

### 2.1- Charge de travail élevée

*« Les enseignantes, tout comme leurs homologues masculins, sont confrontées à une charge de travail extrêmement exigeante, souvent sous-estimée par l'opinion publique. Cependant, en tant que femmes, elles doivent parfois jongler avec des responsabilités supplémentaires, notamment familiales, ce qui peut intensifier la pression et la complexité de leur quotidien ».*

La préparation des leçons, par exemple, est une tâche essentielle mais chronophage, exigeant une planification minutieuse et une attention aux détails, tandis que la correction des devoirs s'accumule rapidement, nécessitant des commentaires individualisés pour chaque élève. En plus de ces tâches pédagogiques, les enseignantes participent à diverses réunions, indispensables pour le bon fonctionnement de l'école, mais qui ajoutent à une charge de travail déjà lourde. *« Elles doivent également gérer des responsabilités administratives, comme la gestion des inscriptions et des activités extrascolaires, qui s'ajoutent aux nombreuses autres tâches, contribuant à un sentiment de surcharge ».*

À cela s'ajoutent souvent des responsabilités familiales, la gestion des tâches ménagères et le soutien des membres de la famille, ce qui peut entraîner un épuisement supplémentaire. *« Cette accumulation de responsabilités, tant au niveau professionnel que personnel, conduit souvent à une surcharge de travail qui affecte profondément les enseignantes, tant sur le plan physique que mental ».*

## 2.2- Salaire et avantages

Les enseignants jouent un rôle crucial dans la formation des générations futures, pourtant, leur rémunération et les avantages qui leur sont offerts ne reflètent souvent pas l'importance de leur travail. Dans de nombreux pays, les salaires des enseignants sont inférieurs à ceux d'autres professionnels ayant des qualifications similaires, ce qui peut engendrer un sentiment de dévalorisation et d'insatisfaction.

**Salaire insuffisant :** Les enseignants, bien qu'ils détiennent généralement des diplômes d'enseignement supérieur et une expertise pédagogique significative, sont souvent sous-payés par rapport à l'importance de leur contribution sociale. Cette situation est d'autant plus problématique lorsque l'on considère les heures supplémentaires non rémunérées que les enseignants consacrent à la préparation des cours, à la correction des devoirs, et aux activités extrascolaires. notent que *"le salaire des enseignants est bien souvent en deçà de ce que l'on pourrait attendre compte tenu de leurs qualifications et de l'importance de leur travail"*.(BEN ALI, 2020)ajoute que *"la rémunération insuffisante des enseignants est un facteur clé de démotivation, surtout dans les régions où le coût de la vie est élevé"*.

**Avantages sociaux variables :** En plus du salaire, les avantages sociaux tels que les assurances santé, les pensions de retraite, et les congés payés varient considérablement selon les régions et les politiques locales. Dans certains endroits, ces avantages sont suffisants pour offrir une certaine sécurité financière, tandis que dans d'autres, ils sont nettement insuffisants, exposant les enseignants à des incertitudes économiques, surtout en fin de carrière, soulignent que *"les disparités dans les avantages sociaux des enseignants sont souvent une source de frustration, notamment lorsqu'ils se comparent à*

d'autres professions".(DURAND, 2019)Renchérit : "*Les enseignants, souvent mal protégés par des systèmes d'assurance et de pension inadéquats, se retrouvent dans des situations précaires, particulièrement à l'approche de la retraite*".

**Conséquences sur la motivation :** Le manque de reconnaissance financière et les avantages sociaux limités peuvent avoir des conséquences directes sur la motivation des enseignants. Un enseignant bien rémunéré et bénéficiant de bons avantages sociaux est plus susceptible d'être motivé et de s'investir pleinement dans son travail. À l'inverse, un enseignant qui se sent sous-payé peut éprouver de la frustration et du découragement, ce qui peut affecter la qualité de son enseignement, explique que "*le sentiment de dévalorisation lié à un salaire insuffisant et à des avantages sociaux précaires peut mener à une démotivation progressive des enseignants, impactant ainsi leur efficacité en classe*".(BOULANGER, 2022)observe que "*le manque de reconnaissance, tant sur le plan financier que social, entraîne un désengagement des enseignants, ce qui a des répercussions directes sur la qualité de l'éducation*".

### 2.3- Manque de ressources pour les enseignants

Le manque de ressources est l'un des défis majeurs auxquels les enseignants sont confrontés dans de nombreux systèmes éducatifs. Ce problème ne se limite pas seulement aux pays en développement, mais affecte aussi des régions plus prospères où les écoles peuvent encore faire face à des pénuries de matériel pédagogique, de technologies éducatives, et de fournitures scolaires essentielles.

**Fournitures scolaires et matériel pédagogique insuffisants :** Dans de nombreuses écoles, les enseignants doivent souvent faire face à un manque de fournitures scolaires de base telles que des cahiers, des stylos, ou même du papier. Cette situation est particulièrement préoccupante dans les écoles sous-financées où les enseignants doivent parfois acheter eux-mêmes le matériel nécessaire pour leur classe.(DRU-BELLAT, 2018)souligne que "*dans certains établissements, le manque de fournitures scolaires est tel que les enseignants doivent se montrer inventifs et trouver des solutions alternatives pour pouvoir enseigner correctement*". Ce manque de ressources peut limiter l'efficacité de l'enseignement et rendre difficile l'accomplissement des objectifs pédagogiques.

**Manuels scolaires obsolètes ou en nombre insuffisant :** Les manuels scolaires sont souvent en nombre insuffisant, obligeant les élèves à se partager les livres ou à travailler avec des manuels obsolètes qui ne reflètent plus les programmes actuels. Cette situation nuit à la qualité de l'enseignement et empêche les élèves d'accéder à une éducation à jour et complète. Selon **Ben Achour (2019)**, "*l'absence de manuels actualisés et adaptés aux nouvelles réformes éducatives est un obstacle majeur à l'atteinte des objectifs d'apprentissage, surtout dans les écoles défavorisées*".

**Technologies éducatives limitées :** Alors que l'intégration des technologies éducatives devient de plus en plus essentielle dans les salles de classe modernes, de nombreuses écoles ne disposent pas de l'équipement nécessaire pour soutenir cet enseignement. Les enseignants peuvent manquer d'ordinateurs, de tableaux interactifs, ou d'accès à l'internet, ce qui restreint leur capacité à utiliser des méthodes pédagogiques innovantes notent que *"l'insuffisance de technologies éducatives dans les salles de classe freine non seulement l'innovation pédagogique mais creuse également les inégalités entre les élèves"*. Ce manque de ressources technologiques limite également la préparation des élèves aux exigences du monde moderne, où les compétences numériques sont de plus en plus cruciales.

**Impact sur la qualité de l'enseignement :** Le manque de ressources matérielles a un impact direct sur la qualité de l'enseignement. Les enseignants doivent souvent faire preuve de créativité pour compenser ces insuffisances, mais cela peut conduire à une surcharge de travail et à une diminution de la qualité de l'enseignement. (DURAND, Les défis de l'enseignement aujourd'hui, 2020) observe que *"l'absence de ressources adéquates contraint les enseignants à improviser, ce qui peut nuire à la cohérence et à l'efficacité de l'enseignement"*. Les élèves, quant à eux, peuvent éprouver des difficultés à suivre les cours, ce qui peut affecter leur motivation et leur performance scolaire.

#### 2.4- Taille des classes et ses impacts sur l'enseignement

La taille des classes est un facteur crucial qui influence directement la qualité de l'enseignement et l'efficacité de l'apprentissage. Les classes surpeuplées, où le nombre d'élèves dépasse souvent la capacité optimale d'enseignement, posent des défis considérables pour les enseignants. Ces conditions rendent difficile la gestion de la classe, la fourniture d'une attention individuelle à chaque élève, et la création d'un environnement propice à l'apprentissage.

**Difficulté à fournir une attention individuelle :** Dans les classes surchargées, il est presque impossible pour les enseignants de consacrer suffisamment de temps à chaque élève. Cette situation nuit particulièrement aux élèves qui ont besoin d'un soutien supplémentaire, comme ceux ayant des difficultés d'apprentissage ou des besoins particuliers. Selon **Tardif & Lessard (2018)**, *"la surpopulation des classes empêche les enseignants de donner une attention individualisée, un aspect pourtant essentiel pour répondre aux divers besoins éducatifs des élèves"*. Cela peut mener à des disparités dans les performances scolaires, certains élèves ne recevant pas le soutien nécessaire pour réussir.

**Gestion de classe complexe :** La gestion d'une classe surpeuplée est un véritable défi pour les enseignants. Le contrôle du comportement des élèves devient plus difficile, ce qui peut entraîner une augmentation des perturbations et une diminution du temps

d'enseignement effectif souligne que "les classes surchargées accentuent les difficultés de gestion de classe, ce qui réduit le temps consacré à l'enseignement et augmente le stress des enseignants". Ce stress accru peut à son tour affecter la qualité de l'enseignement et la satisfaction au travail des enseignants.

**Impact sur l'environnement d'apprentissage :** Un environnement d'apprentissage optimal est essentiel pour la réussite scolaire des élèves. Cependant, dans des classes surpeuplées, il devient difficile de maintenir un environnement calme et ordonné. Le bruit et l'agitation peuvent perturber la concentration des élèves et nuire à leur apprentissage(BEN ACHOUR, 2019) indique que "les classes surpeuplées créent un environnement d'apprentissage moins favorable, où les élèves ont du mal à se concentrer et à participer activement aux leçons".

**Conséquences sur les performances scolaires :** Les recherches montrent que la taille des classes a un impact direct sur les performances scolaires des élèves. Les classes de petite taille permettent aux enseignants d'adopter des méthodes pédagogiques plus interactives et personnalisées, ce qui améliore les résultats des élèves(DURAND, Les défis de l'enseignement aujourd'hui., 2020) observe que "les élèves des classes moins surchargées ont tendance à obtenir de meilleurs résultats scolaires, car ils bénéficient d'une attention plus personnalisée et d'un environnement d'apprentissage plus propice". En revanche, les classes surpeuplées peuvent entraîner une baisse des performances, en particulier pour les élèves les plus vulnérables.

## 2.5-Formation continue des enseignants

La formation continue joue un rôle crucial dans l'amélioration des compétences des enseignants et leur adaptation aux évolutions du système éducatif. Cependant, les opportunités de développement professionnel sont souvent insuffisantes, ce qui pose des défis importants pour le maintien de la qualité de l'enseignement.

**Importance de la formation continue :** La formation continue est un pilier du développement professionnel des enseignants. Elle leur permet de rester informés des nouvelles méthodes pédagogiques, des avancées technologiques, et des dernières recherches en éducation(TARDIF & LESSARD, 2018) soutiennent que "la formation continue est indispensable pour que les enseignants puissent répondre aux besoins évolutifs des élèves et des curricula en constante évolution". Cette adaptation est essentielle pour garantir que les enseignants ne restent pas bloqués dans des méthodes dépassées et peuvent offrir un enseignement de qualité.

**Accès limité aux formations :** Malgré son importance, l'accès à la formation continue est souvent limité par des contraintes budgétaires et organisationnelles. Les enseignants, particulièrement dans les zones rurales ou les établissements sous-financés, font face à

un manque de programmes de formation adaptés à leurs besoins spécifiques(BBOURDONCLE & LESSARD, 2019) notent que "l'accès à une formation continue de qualité est inégal, souvent limité par les ressources disponibles et la distance géographique, ce qui laisse de nombreux enseignants sans les outils nécessaires pour progresser". Ce manque de formation affecte non seulement les compétences des enseignants mais aussi leur moral et leur motivation à long terme.

**Conséquences sur la pratique pédagogique :** L'absence de formation continue a un impact négatif sur la pratique pédagogique. Les enseignants qui ne se forment pas régulièrement peuvent avoir du mal à intégrer les nouvelles technologies ou à appliquer les dernières découvertes en sciences de l'éducation dans leurs classes(BECKERS, 2020) souligne que "le manque de formation continue contribue à une stagnation des pratiques pédagogiques, empêchant les enseignants de répondre efficacement aux besoins diversifiés des élèves". Ce déficit d'innovation et d'adaptation peut mener à une diminution de la qualité de l'enseignement, au détriment des élèves.

**Impact sur la motivation des enseignants :** La formation continue n'est pas seulement bénéfique pour les compétences des enseignants, mais elle joue également un rôle clé dans leur motivation et leur engagement professionnel. Les enseignants qui se sentent soutenus et qui ont des opportunités de développement sont plus susceptibles de rester motivés et d'améliorer leur pratique. En revanche, l'absence de ces opportunités peut entraîner un sentiment de stagnation et de démotivation(MARTINEAU, 2020) indique que "le manque d'opportunités de formation continue est souvent associé à une démotivation des enseignants, qui ressentent une stagnation dans leur carrière et une incapacité à répondre aux attentes croissantes". Cela peut conduire à un taux de turnover plus élevé et à une baisse générale de la qualité de l'éducation.

## 2.6- Gestion des comportements en classe

La gestion des comportements des élèves constitue un défi central dans la profession enseignante, impactant directement la qualité de l'enseignement et le climat de la classe. Les enseignants sont souvent confrontés à une diversité de comportements perturbateurs qui peuvent compromettre un environnement d'apprentissage sain et productif.

**Défis de la gestion des comportements :** Les enseignants doivent gérer une variété de comportements perturbateurs allant de la distraction à l'agressivité. Ces comportements peuvent être influencés par des facteurs externes comme les conditions socio-économiques difficiles ou des troubles familiaux, soulignent que "la gestion des comportements en classe est devenue un véritable défi, surtout dans des contextes où les élèves sont confrontés à des réalités sociales difficiles, ce qui complique leur capacité à se concentrer et à respecter les règles scolaires". De plus,(MARZANO & PICKERING, 2020) ajoutent que "les comportements perturbateurs sont souvent le reflet de difficultés non résolues chez l'élève, ce qui nécessite une approche proactive de la part de

l'enseignant pour instaurer un cadre sécurisant et structuré".

**Impact sur le climat d'apprentissage :** Un climat d'apprentissage positif est essentiel pour la réussite des élèves. Cependant, des comportements perturbateurs peuvent nuire à ce climat, rendant l'enseignement plus difficile et stressant, notent que "les comportements perturbateurs non seulement affectent l'ambiance générale de la classe, mais sapent également les efforts des enseignants pour créer un environnement de travail propice à l'apprentissage". En effet, (DEBARBIEUX, 2018) observe que "lorsque le climat de la classe est détérioré par des comportements inappropriés, l'attention des élèves se disperse, ce qui affecte leur concentration et leur performance scolaire".

**Conséquences sur la qualité de l'enseignement :** La gestion des comportements demande beaucoup de temps et d'énergie, détournant les enseignants de leur rôle principal d'éducateur, indique que "lorsque les enseignants doivent constamment intervenir pour gérer les comportements perturbateurs, cela réduit le temps d'enseignement effectif, ce qui peut nuire à l'apprentissage de l'ensemble des élèves". Cette gestion chronophage peut également conduire à une fatigue professionnelle accrue chez les enseignants (PERRENOUD, 2019) confirme que "l'épuisement professionnel est souvent le résultat d'une gestion incessante de comportements perturbateurs, qui laisse peu de place à l'enseignement pur et à l'interaction pédagogique de qualité".

**Stratégies de gestion :** Pour faire face à ces défis, les enseignants élaborent diverses stratégies, telles que l'établissement de règles claires, l'utilisation de systèmes de récompenses, et l'application de sanctions appropriées. Toutefois, ces stratégies nécessitent d'être soutenues par une formation continue remarque que "une formation continue en gestion des comportements est essentielle pour que les enseignants puissent adapter leurs stratégies aux besoins spécifiques de leurs élèves et maintenir un environnement d'apprentissage productif". De plus, **Blais (2018)** mentionne que "le développement de compétences socio-émotionnelles chez les enseignants est crucial pour gérer efficacement les comportements perturbateurs tout en préservant un climat de classe serein".

## 2.7- Pression et stress chez les enseignants

La pression et le stress sont des aspects importants de la profession enseignante, souvent exacerbés par les attentes élevées des élèves, des parents, de l'administration scolaire, et des autorités gouvernementales. Ces facteurs peuvent avoir un impact significatif sur le bien-être des enseignants et leur performance professionnelle.

**Sources de pression :** Les enseignants sont confrontés à une multitude d'exigences, allant de la gestion des attentes académiques des élèves à la satisfaction des demandes administratives et des exigences des parents, expliquent que "les enseignants sont

soumis à une pression constante pour répondre aux attentes multiples et parfois contradictoires des élèves, des parents et des administrateurs, ce qui contribue à un niveau élevé de stress professionnel". Cette pression peut inclure des exigences en matière de performance académique, de gestion de classe, et de communication avec les familles.

**Impact du stress professionnel :** Le stress professionnel peut avoir des effets néfastes sur la santé mentale et physique des enseignants. Des niveaux élevés de stress peuvent entraîner des problèmes de santé tels que l'épuisement professionnel, des troubles du sommeil, et des maladies liées au stress,(SKAALVIK & SKAALVIK, 2018) notent que "les enseignants qui subissent un stress élevé sont plus susceptibles de développer des symptômes d'épuisement professionnel, ce qui peut affecter leur bien-être général et leur efficacité en classe". En conséquence, le bien-être des enseignants est directement lié à leur capacité à offrir un enseignement de qualité et à maintenir un environnement d'apprentissage positif.

**Pression liée aux évaluations :** La pression liée aux évaluations et aux résultats académiques est une source majeure de stress pour les enseignants. Les attentes en matière de performance des élèves et les évaluations standardisées peuvent intensifier cette pression soulignant que "les exigences élevées en matière de résultats scolaires et les évaluations fréquentes peuvent créer une pression accrue sur les enseignants, les poussant à consacrer plus de temps à la préparation des leçons et à la gestion des résultats, au détriment de leur propre bien-être".

**Conséquences sur la qualité de l'enseignement :** Le stress peut également affecter la qualité de l'enseignement. Les enseignants stressés peuvent avoir du mal à maintenir un engagement élevé avec leurs élèves et à gérer efficacement la classe n(PERRENOUD, 2019) observe que "le stress chronique chez les enseignants peut conduire à une diminution de leur engagement et à des difficultés dans la gestion de classe, affectant ainsi la qualité globale de l'enseignement". La fatigue mentale et émotionnelle peut également réduire la capacité des enseignants à interagir positivement avec les élèves et à répondre à leurs besoins éducatifs.

**Stratégies de gestion du stress :** Pour gérer le stress, les enseignants peuvent avoir besoin de stratégies de soutien et de ressources adéquates. Les programmes de développement professionnel qui incluent des formations sur la gestion du stress et des techniques de relaxation peuvent aider,(DEBARBIEUX, 2018) recommande que "les établissements scolaires mettent en place des programmes de soutien pour aider les enseignants à gérer leur stress, incluant des formations sur la gestion du stress et des sessions de soutien psychologique".

## 2.8- Évolution des politiques éducatives

Les réformes fréquentes et les changements dans les politiques éducatives peuvent avoir un impact significatif sur la profession enseignante. Ces changements peuvent non seulement accroître la charge de travail des enseignants mais également compliquer la mise en œuvre effective des nouvelles initiatives pédagogiques.

**Impact des réformes :** Les réformes éducatives, bien que souvent bien intentionnées, peuvent introduire de la complexité dans les pratiques pédagogiques. Les enseignants doivent souvent adapter leurs méthodes d'enseignement aux nouvelles directives, ce qui peut nécessiter des ajustements considérables et une formation supplémentaire, remarque que "les réformes éducatives peuvent entraîner une surcharge de travail pour les enseignants, en augmentant les exigences et en perturbant les pratiques établies". Cette surcharge peut affecter leur capacité à se concentrer sur les besoins éducatifs des élèves.

**Difficultés de mise en œuvre :** Les changements fréquents dans les politiques peuvent également rendre difficile la mise en œuvre cohérente des nouvelles initiatives. Les enseignants peuvent éprouver des difficultés à intégrer ces changements dans leurs pratiques quotidiennes, ce qui peut nuire à l'efficacité des réformes,(TARDIF & LESSARD, 2018)affirment que "les politiques éducatives en constante évolution peuvent créer un climat d'incertitude et de confusion parmi les enseignants, qui doivent continuellement ajuster leurs méthodes d'enseignement sans avoir le temps de les maîtriser pleinement".

**Charge de travail accrue :** La mise en œuvre de nouvelles politiques requiert souvent une quantité importante de temps et d'efforts supplémentaires de la part des enseignants. Cela peut inclure la formation continue, l'adaptation des plans de cours, et la révision des méthodes d'évaluation, note que "les réformes peuvent entraîner une augmentation de la charge de travail des enseignants, qui doivent non seulement s'adapter aux nouvelles exigences mais aussi les intégrer efficacement dans leur pratique quotidienne". Cette charge supplémentaire peut avoir des effets négatifs sur leur moral et leur efficacité globale.

**Résistance au changement :** Les enseignants peuvent également faire face à des résistances internes et externes face aux réformes. Les résistances peuvent être dues à des préoccupations concernant la pertinence des réformes, leur faisabilité, ou leur impact sur l'apprentissage des élèves,(GAUTHIER, 2021) observe que "la résistance au changement est courante parmi les enseignants, en raison des préoccupations concernant l'efficacité des réformes et les défis associés à leur mise en œuvre". Une résistance accrue peut freiner l'adoption réussie des nouvelles politiques et affecter les résultats attendus des réformes.

**Exemples de réformes :** Certains exemples de réformes éducatives qui ont eu un impact important comprennent les changements dans les programmes de formation des enseignants, les nouvelles exigences en matière d'évaluation des élèves, et les initiatives pour intégrer les technologies numériques dans l'enseignement, soulignent que "les réformes comme la mise en œuvre des compétences numériques et des évaluations basées sur les compétences ont apporté des défis importants aux enseignants, nécessitant des ajustements significatifs dans leurs pratiques pédagogiques".

### **3. Les Malaises de l'Enseignement**

#### **3.1- Définition**

Un malaise professionnel se définit comme une condition dans laquelle un individu ressent un inconfort ou un déséquilibre dans son environnement de travail. Cela peut affecter son bien-être général et sa performance au travail. Ces malaises peuvent se manifester sous diverses formes, telles que le stress, l'épuisement professionnel (burnout), la démotivation, l'insatisfaction au travail, ou encore des symptômes physiques ou émotionnels liés à la pression professionnelle. Selon **Hargreaves (1996)** souligne que "les enseignants sont particulièrement vulnérables aux malaises professionnels en raison de la nature exigeante et parfois peu reconnue de leur travail."

Les causes des malaises professionnels sont multiples. Elles incluent des conditions de travail difficiles, des relations interpersonnelles tendues, un manque de soutien ou de reconnaissance, des attentes irréalistes, ou encore un déséquilibre entre la vie professionnelle et personnelle, met en évidence que "les enseignants sont souvent confrontés à un manque de ressources et de soutien, ce qui amplifie les malaises ressentis."

Reconnaître et traiter les malaises professionnels dès leur apparition est crucial pour prévenir leurs conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des enseignants, ainsi que sur la qualité de l'enseignement et la satisfaction professionnelle. Des mesures telles que le soutien professionnel, la gestion du stress, et la recherche de solutions pour améliorer les conditions de travail sont essentielles pour atténuer ces malaises et promouvoir un environnement de travail sain.

#### **3.2- Formes de l'Épuisement Professionnel**

##### **Épuisement professionnel (Burnout) :**

Les enseignants sont souvent victimes de burnout, un syndrome caractérisé par un épuisement émotionnel, une dépersonnalisation, et une diminution de l'accomplissement personnel. Cela résulte souvent d'une charge de travail excessive et

d'un manque de soutien professionnel. Les conséquences de l'épuisement professionnel sont graves, incluant des problèmes de santé mentale, une baisse de la qualité de l'enseignement, et un taux de rotation élevé parmi les enseignants,(MASLACH & LEITER, 2008) affirment que "le burnout est un problème majeur dans la profession enseignante, souvent exacerbé par un environnement de travail stressant et des attentes irréalistes."

#### **Stress professionnel :**

Les enseignants subissent un stress important en raison des attentes élevées, de la gestion des comportements en classe, et des relations complexes avec les différentes parties prenantes. Ce stress peut avoir des répercussions néfastes sur leur santé mentale et physique. Les interventions pour réduire ce stress peuvent inclure des programmes de formation à la gestion du stress, des stratégies de soutien professionnel, et des politiques visant à réduire la charge de travail,(LAZARUS F. , 1984) mentionnent que "la capacité à gérer le stress de manière efficace est cruciale pour maintenir le bien-être des enseignants."

#### **Manque de soutien et de reconnaissance :**

Les enseignants peuvent souvent se sentir peu soutenus et sous-estimés, ce qui contribue à un sentiment de désengagement et d'insatisfaction. Le manque de reconnaissance, qu'il provienne des supérieurs hiérarchiques, des parents ou des élèves, accentue ce malaise,(DUBET, 2002) note que "le manque de reconnaissance professionnelle est l'une des principales sources de démotivation chez les enseignants."

#### **Charge de travail excessive :**

Les enseignants sont souvent submergés par une charge de travail importante, incluant la planification des cours, la correction des devoirs, et la participation à des activités parascolaires. Cette surcharge peut entraîner un déséquilibre entre la vie professionnelle et personnelle, ce qui contribue à l'épuisement professionnel, observe que "la surcharge de travail est un facteur clé du malaise enseignant, rendant difficile le maintien d'un équilibre sain entre travail et vie privée."

#### **Manque de ressources et de soutien pédagogique :**

Le manque de ressources matérielles et de soutien pédagogique est une autre source de frustration pour les enseignants. Cela entrave la mise en œuvre de pratiques pédagogiques efficaces et peut diminuer leur satisfaction professionnelle, indique que "les enseignants sont souvent contraints de travailler avec des ressources limitées, ce qui compromet leur capacité à fournir un enseignement de qualité."

### 3.3-Conséquences des Malaises de l'Enseignement

Les malaises professionnels ont des conséquences significatives sur le rendement au travail des enseignants. Parmi celles-ci :

#### **Diminution de la productivité :**

Les enseignants qui souffrent de malaises professionnels, tels que le stress ou l'épuisement professionnel, peuvent voir leur capacité à se concentrer et à accomplir efficacement leurs tâches compromises. Cela entraîne une diminution de la productivité, des retards dans les projets, et une baisse de la qualité de l'enseignement, (BLAIS, 2015) notent que "la baisse de productivité est une conséquence directe du stress professionnel chez les enseignants."

#### **Augmentation de l'absentéisme :**

Les malaises professionnels peuvent entraîner un absentéisme accru, les enseignants prenant des congés de maladie pour faire face au stress, à l'anxiété, ou à d'autres problèmes de santé liés au travail. Cela peut provoquer des interruptions dans le suivi des élèves et perturber le fonctionnement de l'établissement scolaire, souligne que "l'absentéisme est souvent un indicateur de malaises profonds non résolus dans le milieu éducatif."

#### **Taux de rotation élevé :**

Les enseignants confrontés à des malaises professionnels sont plus enclins à quitter leur emploi. Un taux de rotation élevé entraîne une perte de connaissances et d'expérience, ainsi que des coûts supplémentaires pour le recrutement et la formation de nouveaux enseignants, observe que "le turnover élevé parmi les enseignants est souvent lié à un environnement de travail stressant et mal soutenu."

#### **Baisse de la qualité du travail :**

Les malaises professionnels peuvent affecter la capacité des enseignants à maintenir des normes élevées de qualité dans leur travail. Cela peut se traduire par des erreurs, des omissions, ou une diminution de l'engagement envers les élèves, ce qui a un impact négatif sur leur apprentissage. **Hargreaves (1996)** note que "les enseignants stressés ou épuisés sont moins capables de maintenir des pratiques pédagogiques de haute qualité."

#### **Climat organisationnel négatif :**

Un environnement où les malaises professionnels sont répandus peut contribuer à un climat de travail négatif. Les tensions interpersonnelles, le manque de confiance dans la

direction, et la perception d'un environnement de travail toxique peuvent compromettre le moral des enseignants et leur motivation à contribuer positivement à l'école. **Perrenoud (1994)** mentionne que "un climat organisationnel négatif peut amplifier les malaises professionnels et rendre difficile la collaboration entre collègues."

### **3.4- Résolution des Malaises Professionnels**

Pour résoudre les malaises professionnels et améliorer le bien-être des enseignants, plusieurs mesures peuvent être envisagées :

#### **Encourager la communication ouverte et constructive :**

Créer un environnement où les enseignants se sentent à l'aise pour exprimer leurs préoccupations, leurs besoins, et leurs idées. Cela peut inclure des canaux de communication ouverts, des réunions régulières, et des programmes de rétroaction anonyme. **Tardif et Lessard (1999)** soulignent que "la communication ouverte est essentielle pour identifier et résoudre les malaises professionnels dans les écoles."

#### **Favoriser un équilibre travail-vie personnelle :**

Offrir des politiques de travail flexibles, telles que des horaires aménagés, le télétravail, ou des congés payés, pour permettre aux enseignants de concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Encourager également la prise de congés réguliers pour favoriser le repos et la récupération. **Hargreaves (1996)** recommande "des politiques de flexibilité pour aider les enseignants à mieux gérer leur charge de travail et leur vie personnelle."

#### **Fournir un soutien professionnel et des ressources adéquates :**

Assurer que les enseignants disposent des ressources nécessaires pour accomplir leur travail efficacement, comme des outils pédagogiques, des formations, et un soutien technique. Mettre en place des programmes de soutien professionnel tels que des sessions de coaching, des conseils en gestion du stress, ou des programmes de mentorat. **Dubet (2002)** indique que "un soutien adéquat est crucial pour prévenir le burnout chez les enseignants."

#### **Promouvoir une culture de bien-être au travail :**

Mettre en place des initiatives visant à promouvoir la santé mentale et physique des enseignants, telles que des activités de bien-être, des programmes de remise en forme, et des ateliers sur la gestion du stress. Encourager également une culture où les enseignants se soutiennent mutuellement et se préoccupent de leur bien-être. **Perrenoud (1994)** note que "une culture de bien-être peut significativement améliorer le moral et la productivité des enseignants."

**Investir dans le développement professionnel :**

Offrir des opportunités de développement professionnel, telles que des formations continues, des programmes de perfectionnement des compétences, et des possibilités d'avancement de carrière. Cela peut aider à accroître l'engagement des enseignants et à renforcer leur sentiment de valeur au sein de l'école. **Tardif et Lessard (1999)** affirment que "le développement professionnel continu est essentiel pour maintenir la motivation et l'engagement des enseignants."

**Évaluer et ajuster les politiques et pratiques organisationnelles :**

Régulièrement évaluer les politiques et pratiques de l'école pour identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires. Prendre en compte les commentaires des enseignants et ajuster les politiques en conséquence pour répondre aux besoins changeants de l'environnement éducatif. **Hargreaves (1996)** recommande "des évaluations périodiques pour adapter les politiques scolaires aux réalités changeantes des enseignants."

**Synthèse** :

En somme, le métier d'enseignant, bien qu'essentiel pour la société, est marqué par de nombreux défis professionnels qui peuvent impacter tant la qualité de l'enseignement que la satisfaction des enseignants. Des conditions de travail difficiles, une charge de travail excessive, et un manque de reconnaissance financière et sociale sont autant de facteurs qui peuvent mener à une démotivation et à un épuisement professionnel. Il est donc crucial de reconnaître ces défis et de mettre en place des politiques de soutien et de formation continue pour garantir que les enseignants puissent exercer leur métier dans des conditions optimales, favorisant ainsi une éducation de qualité pour tous les élèves.

## Section02 : La vie familiale des enseignants

### Préambule

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est un défi majeur pour les enseignantes, particulièrement en Algérie, où les attentes sociétales et les responsabilités familiales restent fortement ancrées. Ce chapitre explore les multiples facettes de la vie des enseignantes algériennes, confrontées à une double charge de travail qui influence leur bien-être, leur satisfaction au travail, et la dynamique familiale. En abordant les conséquences de cette surcharge, les politiques de conciliation, et les défis persistants, ce texte vise à mettre en lumière les réalités quotidiennes des femmes dans ce secteur et les implications socio-économiques de leur participation accrue au marché du travail.

### 1. La Femme Enseignante Algérienne Entre Devoirs Familiaux et Exigences Professionnelles

La conciliation entre les responsabilités familiales et professionnelles est un défi majeur pour les femmes enseignantes algériennes. Ce défi se manifeste principalement par une **double charge de travail** (TREU, 2013). À l'école, elles sont engagées dans la préparation des cours, l'enseignement en classe, la correction des devoirs et des examens, ainsi que la participation à des réunions et activités parascolaires. À la maison, elles assument la majorité des tâches ménagères, la cuisine, le soutien aux devoirs des enfants et la gestion des activités familiales et sociales (Stanislas, 2010).

#### Horaires Prolongés et Flexibilité Limitée

Les horaires prolongés des enseignants, dus aux préparations de leçons, corrections et réunions après les heures de classe, réduisent considérablement le temps consacré à la famille et aux activités personnelles (PERRAUDIN, 2015). De plus, la flexibilité limitée des horaires de travail restreint la capacité des enseignantes à répondre aux besoins imprévus de leur famille (LE GOEFF, 2007).

#### Impact sur la Santé Mentale et Physique

Cette surcharge de travail a un impact négatif sur la santé mentale et physique des femmes enseignantes, pouvant mener à l'épuisement, à l'anxiété ou à la dépression (Raillard, 2004). Les femmes enseignantes sont souvent confrontées au **burn-out**, un phénomène largement documenté dans la littérature sur le stress professionnel (BRESSION, 2008).

## **2. Conséquences et enjeux de la difficulté de conciliation**

### **Impact sur le Bien-Être**

La difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale entraîne un stress accru, une fatigue chronique et un épuisement professionnel, affectant la santé mentale et physique des enseignantes (TRUCHOT, 2004).

### **Satisfaction au Travail et Engagement**

Ces défis impactent également leur satisfaction au travail et leur engagement professionnel. La charge supplémentaire peut diminuer leur motivation, leur performance et leur persévérance dans la profession enseignante (Bresson, 2008).

### **Inégalités de Genre et Opportunités Professionnelles**

Les enseignantes font face à des disparités en termes d'équité et d'opportunités professionnelles, en raison des contraintes familiales qui limitent leur capacité à progresser dans leur carrière (Raillard, 2004). Ces défis reflètent et perpétuent souvent des **inégalités de genre** préexistantes.

## **3. Politiques de Conciliation Travail-Vie Personnelle**

Pour soutenir les femmes enseignantes dans la gestion de leurs responsabilités familiales et professionnelles, des politiques de conciliation sont essentielles.

### **Horaires Flexibles et Télétravail**

La mise en place d'horaires de travail flexibles et la possibilité de télétravail peuvent offrir aux enseignantes la flexibilité nécessaire pour répondre aux besoins de leur famille tout en accomplissant leurs tâches professionnelles (TREU, 2013).

### **Congés Familiaux Rémunérés et Services de Garde**

Il est crucial de fournir des congés familiaux rémunérés pour s'occuper des enfants ou des membres de la famille nécessitant des soins. De plus, faciliter l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité est indispensable (PERRAUDIN, 2015).

### **Soutien en Matière de Bien-Être**

Des programmes de soutien en matière de bien-être, incluant des formations sur la

gestion du stress et des services de counseling, peuvent aider les enseignantes à mieux gérer la pression liée à la conciliation travail-vie personnelle (LE GOEFF, 2007).

#### **4. Participation Croissante des Femmes au Marché du Travail**

##### **Évolution Historique et Facteurs Économiques**

Au cours du 20<sup>e</sup> siècle, la participation des femmes au marché du travail a connu une augmentation significative, notamment en raison des besoins économiques croissants des ménages et de l'expansion des industries de services.

##### **Changements Sociaux et Culturels**

Les mouvements féministes et les campagnes pour l'égalité des sexes ont également joué un rôle clé dans cette évolution, permettant aux femmes d'accéder à l'éducation et à des opportunités professionnelles (FLAQUET, 2010).

#### **5. Effets sur la Dynamique Familiale**

##### **Répartition des Responsabilités et Adaptation des Routines**

L'entrée des femmes sur le marché du travail a entraîné une révision des rôles traditionnels au sein des familles, encourageant une répartition plus équitable des responsabilités domestiques et parentales (TRUCHOT, 2004). Cependant, les femmes continuent de ressentir une pression accrue pour exceller à la fois dans leur carrière et dans leur rôle familial, ce qui peut entraîner du stress et des conflits internes .

##### **Défis Persistants et Implications Socio-Économiques**

Malgré les progrès, les femmes continuent de faire face à des défis importants, tels que la discrimination salariale, les stéréotypes de genre et la difficulté à concilier le travail et la vie personnelle. Ces défis ont des implications socio-économiques majeures, contribuant à la croissance économique tout en soulevant des questions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (PERRAUDIN, 2015).

## **2. Effets de l'Épuisement Professionnel sur la Vie Familiale**

### **2.1 Impact sur la Communication Familiale**

#### **Diminution de la qualité des interactions:**

L'épuisement professionnel des enseignantes impacte profondément les interactions familiales. Après des journées de travail éprouvantes, elles ont souvent moins d'énergie et de patience pour engager des conversations significatives avec leurs proches. Cette fatigue émotionnelle réduit leur disponibilité émotionnelle, ce qui mène souvent à une communication superficielle, limitant les échanges à des sujets fonctionnels plutôt qu'à des discussions enrichissantes. Cela peut nuire à la cohésion et à l'intimité familiale, engendrant malentendus et frustrations. La fatigue peut également rendre les enseignantes moins réceptives aux besoins et aux préoccupations de leurs partenaires et enfants, compromettant ainsi l'harmonie familiale (CLOT, 2010).

#### **Isolement émotionnel :**

Face à l'épuisement, certaines enseignantes se retirent émotionnellement de leur vie familiale. Submergées par le stress professionnel, elles peuvent avoir du mal à partager leurs sentiments avec leurs proches. Ce retrait, souvent inconscient, vise à protéger la famille du stress accumulé, mais finit par accroître leur sentiment d'isolement. Ce manque de communication authentique peut créer une distance émotionnelle, affaiblissant les liens familiaux et compliquant la résolution des conflits. Les enfants peuvent percevoir ce retrait comme un manque d'affection, ce qui affecte leur bien-être émotionnel (MASLACH C. E., 2001).

#### **Effets à long terme sur la dynamique familiale:**

À long terme, les conséquences sur la communication familiale peuvent être significatives. L'accumulation de tensions non résolues peut provoquer des conflits fréquents et une dégradation progressive des relations. Les enseignantes peuvent ressentir une culpabilité accrue en ne répondant pas aux attentes familiales, renforçant le cycle du stress et de l'épuisement. Pour les partenaires et enfants, le manque de communication peut mener à un sentiment de négligence, impactant le bonheur global de la famille (Lemoine, 2017). Il est donc essentiel de mettre en place des stratégies de communication ouvertes pour soutenir les enseignantes dans la gestion de leur stress, favorisant ainsi un environnement familial empathique.

## 2.2 Effets sur le Rôle Parental

### **Disponibilité émotionnelle réduite:**

L'épuisement professionnel réduit la disponibilité émotionnelle des enseignantes pour leurs enfants. La fatigue émotionnelle au travail laisse peu d'énergie mentale pour s'engager pleinement à la maison. Cette indisponibilité émotionnelle peut créer un fossé dans la relation parent-enfant, où les enfants se sentent négligés ou incompris. Les enfants, surtout les plus jeunes, ont besoin d'une présence parentale attentive pour se sentir sécurisés. Le manque de disponibilité émotionnelle peut nuire à leur développement émotionnel et social (LAZARUS & FOLKMAN, 1984).

### **Gestion du temps et de l'énergie:**

Les enseignantes épuisées rencontrent des difficultés à gérer leur temps et énergie pour les activités familiales. Après des journées stressantes, elles ont peu d'énergie pour participer activement à la vie familiale. Cela peut mener à une moindre implication dans les activités scolaires et extracurriculaires des enfants, affectant leur engagement et motivation. Ce manque de participation peut également créer des tensions au sein du couple, surtout concernant la répartition des tâches parentales.

### **Impact à long terme sur le développement des enfants:**

Les effets à long terme de l'épuisement professionnel sur le rôle parental peuvent être préoccupants. Le manque de soutien émotionnel peut affecter la confiance en soi, le comportement social et la réussite scolaire des enfants. Ils peuvent développer des comportements réactifs tels que l'anxiété ou l'agressivité, en réponse à un environnement familial perçu comme instable. Il est donc crucial de reconnaître ces effets et d'adopter des stratégies pour soutenir les enseignantes dans leur rôle parental.

### **Stratégies d'intervention:**

Pour atténuer ces effets, il est essentiel de développer des stratégies d'intervention. Déléguer des responsabilités, établir des routines familiales flexibles et rechercher du soutien extérieur peuvent aider à alléger le fardeau quotidien. Une communication ouverte peut renforcer les relations parent-enfant, favorisant un environnement familial plus solidaire. L'accès à des ressources comme des conseils parentaux peut offrir des outils pour équilibrer les rôles professionnel et parental (BRONFENBRENNER, 1979).

## 2.3 Conséquences sur le Couple

### **Augmentation des conflits :**

L'épuisement professionnel peut entraîner une augmentation des conflits conjugaux.

Le stress accumulé laisse peu de place à la patience et à la compréhension, exacerbant les tensions au sein du couple. Les enseignantes épuisées peuvent être plus irritables, conduisant à des disputes plus fréquentes. Lorsque le stress professionnel n'est pas compris par le partenaire, cela peut créer un sentiment d'incompréhension, augmentant les conflits.

#### **Impact du stress sur la communication conjugale :**

Le stress professionnel peut affecter la communication entre les partenaires. Les enseignantes épuisées peuvent avoir du mal à exprimer leurs besoins, ce qui peut entraîner des malentendus. La communication peut devenir axée sur les problèmes plutôt que sur les solutions, érodant progressivement la confiance et la satisfaction conjugales. L'absence de communication ouverte peut réduire la connexion émotionnelle (GOTTMAN, 1999).

#### **Intimité compromise :**

L'épuisement professionnel peut également nuire à l'intimité physique et émotionnelle du couple. La fatigue réduit le désir et la disponibilité pour l'affection physique, créant un fossé dans la relation intime. Cette diminution de l'intimité peut affecter l'intimité émotionnelle, entraînant un sentiment de distance et d'aliénation.

#### **Stratégies pour renforcer la relation de couple:**

Pour atténuer ces effets, il est essentiel de renforcer la communication et l'intimité. Des moments réguliers de discussion et des activités partagées peuvent réduire les tensions et renforcer le lien émotionnel. Chercher du soutien extérieur, comme la thérapie de couple, peut fournir des outils pour améliorer la communication. Travailler ensemble pour maintenir une connexion émotionnelle forte est crucial pour surmonter les défis liés au stress professionnel (PEREL, 2017).

## **2.4 Stratégies d'Adaptation**

#### **Communication ouverte :**

La communication ouverte est essentielle pour gérer l'épuisement professionnel et ses impacts sur la vie familiale. Elle permet aux enseignantes de partager leurs expériences et besoins, créant un environnement de soutien. Une communication efficace implique l'écoute active et l'expression claire des émotions, renforçant les liens familiaux et réduisant les malentendus (ROGERS, 1961).

#### **Soutien social et professionnel :**

Le soutien social et professionnel est crucial pour atténuer les effets du burnout. Participer à des groupes de soutien ou bénéficier de mentorat peut offrir un espace de solidarité et de partage d'expériences. Les écoles peuvent promouvoir le bien-être au

travail en offrant des formations sur la gestion du stress. Impliquer la communauté éducative et les familles peut également renforcer le réseau de soutien des enseignantes.

#### **Gestion du stress :**

La gestion du stress est essentielle pour prévenir l'épuisement professionnel. Des techniques de relaxation comme la méditation et le yoga peuvent réduire le stress et améliorer la résilience. L'exercice physique, une alimentation équilibrée et un sommeil suffisant sont également importants pour le bien-être mental et physique (SELYE, 1956).

#### **Développement de la résilience :**

Développer la résilience permet aux enseignantes de faire face aux défis et de maintenir un état d'esprit positif. Des programmes axés sur le développement personnel et la gestion des émotions peuvent renforcer la résilience. Le soutien d'un réseau social solide, comprenant famille et collègues, est également crucial pour favoriser un environnement de motivation(WERNER, 1992).

### **Synthèse**

La vie des enseignantes algériennes, marquée par une double charge de travail et des défis de conciliation, est complexe et multidimensionnelle. Les effets de cette réalité se font sentir tant sur leur bien-être personnel que sur la dynamique familiale, avec des conséquences directes sur leur rôle parental, leur relation de couple, et leur satisfaction professionnelle. Les politiques de soutien existantes, bien que bénéfiques, restent insuffisantes pour répondre pleinement aux besoins de ces femmes. Pour que les enseignantes puissent équilibrer efficacement leurs responsabilités professionnelles et familiales, il est essentiel de renforcer les mesures de soutien, tant au niveau institutionnel que sociétal.

# **Partie II**

## **Partie pratique**

**Chapitre IV:**  
**Présentation de**  
**l'organisme d'accueil,**  
**pré-enquête et cadre**  
**méthodologique.**

---

## Préambule

Ce chapitre se concentre sur la présentation détaillée du Lycée de Toudja, établissement scolaire situé au cœur de la région algérienne. Nous abordons plusieurs aspects essentiels qui contribuent à la compréhension de son contexte, de son histoire et de son fonctionnement actuel. Ensuite, nous décrivons la méthode de recherche adoptée pour notre étude, ainsi que les techniques utilisées pour la collecte des données.

### a- Présentation de l'organisme d'accueil

#### 1- Enseignement secondaire en Algérie :

L'enseignement secondaire en Algérie s'étend sur une période de trois ans et est dispensé dans des lycées, comprenant à la fois l'enseignement secondaire général et l'enseignement secondaire technologique. Il est structuré en tronc commun pendant la première année, puis en filières à partir de la deuxième année. La clôture de cette étape de la scolarité est attestée par l'obtention du baccalauréat de l'enseignement secondaire pour les filières générales et du baccalauréat de technicien pour les filières techniques telles que l'électronique, la chimie, la fabrication mécanique, etc.

L'enseignement secondaire a pour objectifs, outre la continuité des objectifs généraux de l'enseignement fondamental, de renforcer et d'approfondir les connaissances acquises dans divers domaines disciplinaires, de développer les méthodes et les capacités de travail personnel et de travail en équipe, ainsi que de cultiver les facultés d'analyse, de synthèse, de raisonnement, de jugement, de communication et de prise de responsabilités. Il vise également à offrir des parcours diversifiés permettant une spécialisation progressive dans les différentes filières en fonction des choix et des aptitudes des élèves, tout en les préparant à la poursuite d'études ou de formations supérieures.

La première année de l'enseignement secondaire repose sur le concept des tronc commun, comprenant le tronc commun lettres (langues et disciplines sociales), le tronc commun sciences (sciences naturelles, sciences physiques et mathématiques), et le tronc commun technologie (mathématiques, sciences physiques, dessin technique et technologie). Au niveau des deuxième et troisième années, les enseignements se diversifient en fonction des spécialités proposées.

Dans l'enseignement secondaire général, cinq spécialités sont regroupées : les Sciences expérimentales, les Mathématiques, les lettres et sciences humaines, les lettres et Langue vivante, et les lettres et sciences religieuses. Quant à l'enseignement secondaire technique, il englobe des spécialités telles que l'électronique, l'électrotechnique, la mécanique, les travaux publics et de construction, la chimie, et

les techniques de comptabilité. Certains domaines de spécialisation, tels que le génie mécanique, le génie électrique, le génie civil, la gestion et l'économie, sont communs aux deux types d'enseignement.

L'orientation des élèves des tronc communs de la première année secondaire vers les spécialités techniques ou générales de l'enseignement secondaire se fait à la fin de l'année, en fonction de leurs aspirations et de leurs résultats scolaires. Le corps enseignant de l'enseignement secondaire comptait un effectif global de 141 200 enseignants en 2010-2011, alors qu'il était de 59 964 enseignants en 2003-2004. En 2012, 230 989 candidats scolarisés ont été admis à l'examen du baccalauréat, avec un taux de réussite de 58,84 %. Ce nombre comprenait 151 021 filles admises, représentant 65,38 % des candidats inscrits, et 79 968 garçons admis, soit 34,62 % du total des candidats. En outre, dans le cadre de la coopération franco-algérienne, un établissement d'enseignement secondaire français, le lycée international Alexandre-Dumas d'Alger, a été créé en Algérie en 2002. « 1 »

<https://fr.wikipedia.org> « wiki » système éducatif en .../consulter le 26/03/2024 à 11.30

## **2- historique du lycée de Toudja et sa création :**

Le Lycée de Toudja, portant le numéro national de lycée 06/19/8647 et le motif 800/200, offre des services de demi-pension. Sa construction a débuté en 2012 et s'est achevée le 11 juillet 2017. Il est nommé en hommage à deux martyrs, Bouddiar Ahmed et Saiddi.



La photo n°01 : prise le 24/03/2024 à 10 :00 présente la plaque d'inauguration de lycée de Toudja

**- historique de deux martyrs :**

**Le martyr Ahmed Boudiar** est né le 25/05/1900 à Touja, province Bejaia, fils de Moussa et Slimani Tasadith, issu d'une famille paysanne, où il a grandi à Touja. Il a adhéré en tant que membre de l'organisation civile de l'Organisation Nationale de l'armée de Libération en 1956. Le vendredi 1959, l'armée française profite de sa sortie de la mosquée pour tirer. Il est brûlé vif dans le village d'Ait Smail, mais aucune trace de son lieu de sépulture.

**Le martyr Saadi Boudiar** est né le 06/07/1937 à Touja, province de Bejaia, fils du martyr Ahmed et Fatima, issu d'une famille paysanne. Il a grandi à Touja, où il a fait ses études primaires et secondaires. S'installe à Bejaia pour poursuivre ses études au niveau secondaire, où se manifestent son génie et son excellence dans la recherche du savoir. Division des Arts. En 1956, le Front de Libération Nationale lance un appel aux étudiants les exhortant à faire grève, à arrêter leurs études et à rejoignez les rangs de la révolution. Ainsi, le martyr a rejoint les rangs de la révolution. Après le Congrès de Soumam en 1956, le martyr a été nommé notre responsable politique dans la ville de Sétif, où il a vécu parmi les citoyens et a grandement contribué ... Dans l'organisation des rangs de la révolution. Si Al-Saadi s'est caché dans la ferme Salehi, dans la municipalité d'Orissia, où il a été martyrisé en avril 1957 sur le champ de bataille.

**Source :** Document remis par l'administration de la direction de moudjahidines Bejaia



La photo n°02 : prise le 24/03/2024 à 10 :30 présente le martyr Saadi Boudiar



La photo n°03 : prise le 24/03/2024 à 10 :30 présente le martyr ahmed Boudiar

### 3- Infrastructures et situation géographique :

Le Lycée de Toudja est situé dans la commune de Toudja, précisément au lieu-dit Larabaa. Il occupe une superficie totale de 16 470 mètres carrés, dont 6 137 mètres carrés sont construits. Ses infrastructures se composent comme suit :

- Un bloc administratif comprenant les bureaux du directeur, du secrétariat, de l'économat, du service de surveillance générale, et du conseiller pédagogique.
- une bibliothèque.
- Une salle des enseignants.
- Deux blocs pédagogiques abritant 22 salles de classe, 4 ateliers et 2 laboratoires.
- Un amphithéâtre.
- Une salle de sport et un stade.
- Un réfectoire.
- Une cour de récréation.
- Un parking pour automobiles.



**La photo n°04** : photo prise le 24/03/2024 à 11 :00

**4- Effectifs des enseignants au sein du lycée de Toudja :**

Le Lycée de Toudja compte un effectif total de 37 enseignants, parmi lesquels on dénombre 28 enseignantes et 9 enseignants (hommes). Ces enseignants assurent les cours et l'encadrement dans 15 matières différentes.

**Tableau n°01 : Effectifs des enseignants au sein du lycée de Toudja**

<b>matière</b>	<b>enseignant</b>	<b>enseignante</b>	<b>total</b>
Littérature arabe	00	04	04
Philosophie	01	01	02
Histoire géo	00	03	03
Sciences islamiques	01	01	02
Mathématiques	01	03	04
Science de la nature et de la vie	00	02	02
Physique et technologie	00	03	03
Littérature française	00	03	03
Littérature anglaise	00	03	03
Littérature amazighe	02	01	03
Littérature espagnole	00	01	01
Littérature italienne	01	00	01
Education physique et sportive	02	00	02
Gestion économie	00	02	02
Génie mécanique	00	01	01
Génie électrique	01	00	01
<b>total</b>	<b>09</b>	<b>28</b>	<b>37</b>

Source : Document remis par l'administration du lycée de Toudja.

**5- Effectif des élèves scolarisés au sein de l'établissement de Toudja :**

Le Lycée de Toudja assure la scolarité de 315 élèves répartis sur trois niveaux d'étude, à savoir la première année secondaire, la deuxième année secondaire et la terminale, ainsi que 15 divisions. Voici la représentation sous forme de tableau :

**Tableau n°02 : le nombre d'élèves scolarisés au lycée Toudja**

<b>Niveau d'étude</b>	<b>Divisions</b>	<b>Nombre d'élèves</b>
la première année secondaire	Tronc cumi n lettre et philos	41
	Tronc cumi n science et technologie 1	32
	Tronc cumi n science et technologie 2	33
	Tronc cumi n science et technologie 3	29
la deuxième année secondaire	Technique math mécanique Et électrique	23
	Science expérimentale	17
	Science de gestion	15
	Lettre et philos	10
	Lettre et langue	09
la terminale	Technique math mécanique Et électrique	24
	Science expérimentale	22
	Science de gestion	17
	Lettre et philos	22
	Lettre et langues	21
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>315</b>

**Source :** Document remis par l'administration du lycée de Toudja.

#### **6- Le service de demi-pensionnat :**

L'établissement du Lycée de Toudja s'est doté d'un service de demi-pensionnat, mis en service un an après sa création en octobre 2018. Ce service assure la cantine scolaire et la restauration pour 304 élèves, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau n°03 : représente le mode des élèves scolarisés au lycée Toudja**

<b>Le mode</b>	<b>Nombre des élèves</b>
Demi- pension	304
Externe	11
<b>Total</b>	<b>315</b>

Source : Document remis par l'administration du lycée de Toudja.



**La photo n°05** : photo prise le 24/03/2024 à 11 :30

## **a. La méthode de recherche adoptée**

### **1. La méthode de recherche**

Selon Maurice Angers, « la méthode dicte une manière de concevoir et planifier son travail, sur un objet d'étude en particulier. Elle peut intervenir de façon plus ou moins précise à toutes les étapes de la recherche ou à l'une ou à l'autre » (ANGERS, 1997, p. 365).

Selon Grawitz, « elle est constituée d'un ensemble d'opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre la vérité qu'elle poursuit, à les

---

démontrer, à les vérifier. Cette conception de la méthode dans le sens général de procédure logique inhérente à toute démarche scientifique » (GRAWITZ, 1986, p. 351).

Selon Jean-Louis Loubet Del Bayle, « la méthode est définie comme l'ensemble des opérations intellectuelles permettant d'analyser, de comprendre et d'expliquer la réalité étudiée » (LOUBET DEL BAYLE, 2000, p. 120).

Chaque thème de recherche exige une méthode à suivre, car elle sert à « garder la route, éclairer » (COMBESSIE, 1998, p. 09). Autrement dit, c'est le plan par lequel le chercheur peut bâtir son étude sur un phénomène bien précis. Toute recherche est basée sur des données collectées sur le terrain. Cette collecte des données se fait à travers des techniques d'une méthode bien définie.

Il existe deux principales méthodes de recherche : la méthode qualitative et la méthode quantitative. Pour notre recherche relative à l'impact de l'épuisement professionnel des enseignantes sur leur vie familiale et conjugale, nous avons adopté la méthode qualitative.

## **2. La méthode qualitative**

La méthode qualitative est utilisée pour explorer et comprendre les significations profondes et complexes des expériences humaines. Selon Maurice Angers, « la méthode qualitative vise d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Elle permet de saisir les perceptions, les émotions, et les expériences des individus dans leur contexte naturel » (ANGERS, 1997, p. 09). C'est une méthode par laquelle on peut analyser et interpréter les phénomènes sociaux en profondeur.

## **3. La technique de collecte des données**

Toute recherche scientifique, que ce soit en sciences sociales ou en sciences en général, doit compter sur l'utilisation de techniques bien définies afin de pouvoir rassembler les informations pertinentes et recueillir les données nécessaires à notre thème de recherche. La technique se définit comme « un moyen précis pour atteindre un résultat partiel, à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et reliée de concret, de fait observé à l'étape pratique » (AKTOUF, 1987, p. 27).

Pour Alain Desreumaux, « les techniques de recherche sont les moyens qui permettent de recueillir des données dans la réalité. Ces techniques représentent les principaux moyens d'investigation de la réalité sociale » (DESREUMAUX, 1992, p. 66).

---

Dans notre recherche, nous avons opté pour l'utilisation de l'entretien comme technique de recherche et d'investigation sur le terrain.

#### 4. L'Entretien

Selon Maurice Angers, « l'entretien est une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de manière directive ou semi-directive, et de recueillir des informations qualitatives en profondeur » (ANGERS, 1997, p. 46).

L'entretien se définit également comme « une technique directe pour la recherche scientifique qui permet de questionner les individus de manière interactive pour collecter des informations et comprendre leurs expériences, leurs perceptions et leurs significations » (BRANGIER, LANCRY, & LOUCHE, 2004, p. 670).

Nous avons utilisé l'entretien afin de pouvoir donner à notre recherche une certaine profondeur et de comprendre en détail le phénomène étudié. L'entretien offre plusieurs avantages essentiels à la collecte des données, à savoir :

- Il permet de recueillir des informations riches et détaillées.
- Il favorise une interaction directe avec les participants, ce qui aide à clarifier les réponses et à approfondir les sujets abordés.
- Il est flexible et peut être adapté en fonction des réponses des participants pour explorer des thèmes émergents.

Notre guide d'entretien se compose de plusieurs questions ouvertes réparties en quatre axes principaux :

- Informations personnelles des participantes.
- Perception de leur charge de travail et de l'épuisement professionnel.
- Impact de l'épuisement professionnel sur la vie familiale.
- Impact de l'épuisement professionnel sur la vie conjugale.

Cette approche qualitative nous permet d'approfondir notre compréhension des

---

impacts de l'épuisement professionnel des enseignantes sur leur vie familiale et conjugale, en recueillant des témoignages et des expériences directement auprès des enseignantes concernées.

### **5. La population d'étude**

Selon Maurice Angers, la population d'étude « est un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche » (ANGERS, 1997, p. 228/229). La population ciblée par notre recherche est constituée de toutes les enseignantes du lycée de Toudja, qui comporte 28 enseignantes auprès desquelles nous avons mené des entretiens.

### **6. L'échantillon**

« L'échantillonnage est l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon » (ANGERS, 1997, p. 229).

D'après Aktouf : « On définit l'échantillon comme étant une petite quantité d'un produit destiné à être apprécié ou encore une portion représentative d'un ensemble » (AKTOUF, 1987, p. 72).

Dans notre recherche, nous avons eu recours à un échantillonnage aléatoire systématique pour sélectionner les participantes pour les entretiens. Voici comment nous avons procédé :

- Tout d'abord, nous avons écarté les enseignantes contractuelles de notre population d'étude pour des raisons précitées. La population d'étude comporte ainsi 28 enseignantes titulaires.
- Nous avons choisi un échantillon de 15 enseignantes, soit environ 53.6% de la population totale.
- Nous avons numéroté les membres de notre population d'étude de 1 à 28 (1, 2, 3, 4, ..., 27, 28).
- Ensuite, nous avons choisi aléatoirement un numéro pour démarrer notre sélection et avons choisi les enseignantes à intervalles réguliers.

À cet effet, nous avons mené des entretiens avec un effectif total de 15 enseignantes du lycée de Toudja.

## **Synthèse**

À travers ce chapitre, nous avons présenté notre organisme d'accueil et traité les démarches méthodologiques utilisées dans notre étude de terrain. Nous avons détaillé notre méthode de recherche qualitative et notre technique de collecte des données par entretien, ainsi que les procédures d'échantillonnage pour sélectionner les enseignantes participantes. Cette approche nous a permis de recueillir des informations riches et pertinentes pour comprendre l'impact de l'épuisement professionnel des enseignantes sur leur vie familiale et conjugale.

**Chapitre V: Analyse des  
données et interprétation  
des résultats.**

## **Analyse et interprétation des résultats :**

L'épuisement professionnel est un phénomène préoccupant qui affecte de nombreux professionnels, y compris les enseignants, et qui peut avoir des répercussions significatives sur leur vie personnelle et familiale. Dans le contexte spécifique des enseignantes en Algérie.

Dans cette partie pratique de notre étude, nous nous concentrons sur la mesure dans laquelle l'épuisement professionnel des enseignantes de lycée de Toudja impacte la stabilité de leurs familles. En explorant cette question, nous visons à comprendre les défis spécifiques auxquels les enseignantes sont confrontées dans l'équilibre entre leur vie professionnelle exigeante et leurs responsabilités familiales.

Nous explorons également les différentes hypothèses formulées pour cette étude, qui suggèrent que l'épuisement professionnel des enseignantes algériennes peut entraîner des difficultés dans la conciliation des devoirs professionnels et familiaux, affecter négativement leurs obligations familiales, provoquer des conflits conjugaux au sein de leurs familles, et potentiellement menacer la santé des enfants.

Pour répondre à ces questions et tester ces hypothèses, nous avons mis en œuvre une méthodologie rigoureuse qui comprend des entretiens approfondis avec des enseignantes de lycée de Toudja, une analyse qualitative des données recueillies.

En déployant cette approche méthodologique, nous cherchons à apporter des éclaircissements significatifs sur l'impact de l'épuisement professionnel des enseignantes algériennes sur la stabilité de leurs familles, tout en fournissant des insights précieux pour informer les politiques et les interventions visant à soutenir le bien-être des enseignants et de leurs familles dans le contexte algérien.

### **1- Travail des enseignantes et conciliation entre les devoirs professionnels et les obligations familiales :**

Le travail des enseignantes est un ensemble complexe d'activités qui va bien au-delà de la simple présentation de cours en classe. Il comprend la planification des cours, où les enseignantes conçoivent des programmes d'études et élaborent des plans détaillés, ainsi que la préparation des leçons, nécessitant l'organisation du matériel pédagogique et des activités d'apprentissage.

Ensuite, elles dispensent les cours en classe, animent des discussions, supervisent les activités des élèves et fournissent un soutien individualisé. Les enseignantes évaluent également régulièrement les progrès des élèves à travers des examens, des devoirs et des commentaires. La collaboration avec les collègues est essentielle, impliquant le partage d'idées pédagogiques et la résolution de problèmes

liés à l'enseignement. Elles participent également à des réunions du travail, des séances de formation et des ateliers pour rester informées des développements éducatifs.

Selon Madame R.M. 35 ans a déclaré que « *En tant qu'enseignante, mes tâches vont bien au-delà de la préparation et de l'enseignement des cours. Je passe beaucoup de temps à corriger les devoirs, à participer à des réunions pédagogiques, à organiser des activités extrascolaires et à rencontrer les parents. Je dois également accompagner individuellement les élèves en difficulté et gérer des tâches administratives comme la tenue des registres et la préparation des rapports. Cette charge de travail est souvent écrasante, rendant difficile l'équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle, et je me sens souvent épuisée et débordée* ».

La communication avec les parents est un aspect déterminant, nécessitant des discussions sur les progrès des élèves et la résolution de problèmes comportementaux ou académiques. Mme L.B., 39 ans, enseignante depuis 2004 explique que « *La communication régulière avec les parents est capitale pour suivre le progrès des élèves, mais elle ajoute aussi une charge supplémentaire à notre emploi du temps déjà chargé.* » La collaboration avec les parents est essentielle pour soutenir les élèves, mais elle demande une organisation minutieuse pour équilibrer les différentes responsabilités. Des outils numériques peuvent aider à faciliter cette communication.

Les enseignantes s'occupent également de tâches administratives telles que la tenue des dossiers, la préparation des rapports et la supervision scolaire, Mme A.N 37 ans, enseignante depuis 2013 précise que « *Les tâches administratives, comme la gestion des absences et la préparation des rapports, occupent une grande partie de notre temps, souvent au détriment de notre vie personnelle.* » La gestion des tâches administratives est une composante importante du travail enseignant qui ajoute à la complexité de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'automatisation de certaines tâches administratives pourrait alléger cette charge.

Tout en consacrant du temps à leur propre développement professionnel à travers des formations et des lectures spécialisées. Mme E.D., 38 ans, enseignante depuis 2014 a déclaré que « *Participer à des formations continues est essentiel pour rester à jour, mais cela augmente aussi notre charge de travail et empiète sur notre temps personnel.* » La formation continue est convaincante pour le développement professionnel des enseignantes, bien qu'elle puisse augmenter leur charge de travail et affecter leur temps personnel. Les écoles doivent encourager et faciliter l'accès à ces formations sans surcharger les enseignantes.

Les enseignantes à Toudja font face à une charge de travail complexe et intense. Elles doivent jongler entre diverses responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales, créant ainsi un stress et une fatigue considérables

Sur la charge de travail chez les enseignantes, madame I.k. 40 ans déclare «*entant qu'enseignante, on a plusieurs obligations professionnels tels que respecter et appliquer les programmes et les instructions pédagogiques, préparation des cours et des fiches, noter et évaluer les élèves, participer aux réunions et des séminaires pédagogique, réquisitionné pour les examens officiels ; surveillance et correction ...etc.* ».

Les éléments de réponses recueillis à partir de notre étude, peuvent confirmer le postulat que nous avons avancé au départ selon lequel *La charge de travail* mène à l'épuisement professionnel des enseignantes. Le travail chez les membres de notre échantillon se diffère d'une enseignante à l'autre.

Mme H.M. 42 ans, enseignante depuis 2008 « *La quantité de travail à accomplir chaque jour est écrasante. Entre les cours à préparer, les copies à corriger et les réunions avec les parents et les collègues, il ne reste pratiquement plus de temps pour soi.* »

A cause de la charge de travail, la conciliation entre les devoirs professionnels et les obligations familiales représente un défi majeur pour les enseignantes, nécessitant une gestion efficace du temps et des horaires flexibles. Le soutien institutionnel, tel que les congés parentaux rémunérés et les services de garde d'enfants, ainsi que le partage équitable des responsabilités familiales, peuvent soulager une partie du fardeau. De plus, un réseau de soutien social et la pratique de l'auto-soin sont essentiels pour maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. En adoptant une approche holistique intégrant ces éléments, il est possible de créer un environnement propice à l'épanouissement des enseignantes dans tous les aspects de leur vie.

Selon les données recueillies auprès de plusieurs enquêtées, il est apparu que l'épuisement professionnel avait un impact significatif sur leur capacité à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales. Par exemple, madame B.s 38 ans a souligné que « *les longues heures de travail et le stress lié à son emploi d'enseignant ont souvent compromis son temps et son énergie pour s'occuper de sa famille ; on est juste pas capable d'assumer certaines tâches domestiques, on prend le temps des enfants pour pouvoir faire les choses en rapport avec le travail* ».

Madame C.N., 41 ans a expliqué « *J'ai des tâches à accomplir autant qu'enseignante. En plus de la préparation des cours, je dois accompagner les élèves et les orienter tout au long des années d'études. Cela prend beaucoup de temps et d'énergie, et parfois, je me sens complètement épuisée* ».

Certaines enseignantes, et malgré leur épuisement professionnel à cause de la charge de travail, elles peuvent concilier vie professionnelle et vie familiale madame

I.A 51 ans enseignante depuis 2002 a mentionné « *qu'elle se sentait constamment épuisé après le travail, mais malgré la fatigue j'arrive à équilibrer entre l'enseignement et mes obligation familiales* ».

## **2- L'épuisement professionnel des enseignantes affecte négativement leurs obligations familiales.**

L'épuisement professionnel des enseignantes peut avoir un impact dominant sur leurs obligations familiales. Lorsqu'elles sont épuisées par les exigences de leur travail, elles peuvent avoir moins d'énergie et de patience pour s'occuper de leur famille après les heures de travail. Cela peut se traduire par un manque de disponibilité émotionnelle et physique pour leurs proches, ce qui peut nuire aux relations familiales. De plus, l'épuisement professionnel peut entraîner un déséquilibre entre le travail et la vie personnelle, ce qui peut rendre difficile pour les enseignantes de consacrer du temps et de l'attention à leur famille. En conséquence, il est décisif de mettre en place des mesures de soutien pour aider les enseignantes à gérer leur stress et à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

L'épuisement professionnel des enseignantes peut exercer une pression particulière sur leurs obligations familiales, entraînant un impact profond et multi facette sur leur bien-être personnel ainsi que sur celui de leur famille. Ce phénomène complexe peut se manifester de différentes manières, chacune ayant des répercussions importantes sur les relations familiales, la dynamique du foyer et le bien-être général des membres de la famille.

Tout d'abord, l'épuisement professionnel peut influencer sur la disponibilité émotionnelle des enseignantes envers leur famille. Après une journée éreintante passée à répondre aux besoins de leurs élèves et à gérer les défis de la salle de classe, les enseignantes peuvent se retrouver émotionnellement épuisées, ce qui limite leur capacité à se connecter et à interagir de manière propre avec leur famille. Cette indisponibilité émotionnelle peut créer des tensions au sein du foyer et compromettre la qualité des relations familiales, car les membres de la famille peuvent se sentir négligés ou peu soutenus.

Madame S.D est une enseignante ayant à son compte 17 années d'ancienneté dans la profession. Elle a expliqué que « *L'épuisement professionnel, peut avoir un impact spécifique sur la disponibilité émotionnelle des enseignantes envers leur famille ; en raison de la nature exigeante de notre travail qui implique souvent de longues heures, c'était difficile de tous gérer a la foie et de trouver la force et l'énergie de s'occuper de ma famille , comme être épuiser peut nuire aux relation familiales et crier des tensions au sein du foyer*».

Un autre témoignage de madame T.H 42 ans elle a déclaré que « *Les enseignantes épuisées peuvent se retrouver à se sentir détachées émotionnellement de leur famille. Elles peuvent avoir du mal à se connecter émotionnellement avec leurs proches et à exprimer leur amour et leur soutien de manière authentique, Les enseignantes peuvent ressentir un fort sentiment de culpabilité en raison de leur incapacité à être pleinement présentes et disponibles pour leur famille. Ce sentiment de culpabilité peut aggraver leur stress et leur épuisement* ».

L'épuisement professionnel peut entraîner une diminution de la patience et de la tolérance envers les membres de la famille. Les enseignantes peuvent être plus susceptibles à réagir de manière excessive à des situations mineures ou à exprimer leur frustration de manière démesurée, ce qui peut créer des tensions au sein de la famille. En raison de la fatigue et du stress liés au travail, les enseignantes peuvent avoir du mal à être pleinement présentes avec leur famille. Elles peuvent être physiquement présentes, mais mentalement absentes, ce qui peut nuire à la qualité des interactions familiales. Madame T.H à raconter d'une voix tremblante la scène dramatique qui avait bouleversé sa vie « *j'étais confrontée à de nombreux défis dans la salle de classe déjà chargée de stress. Un jour, alors j'ai refusais à un élève de quitter la salle sans autorisation, la situation a rapidement dégénéré. L'élève contrarié ma décision, il a sorti un grand couteau de son sac à dos, menaçant l'enseignante. Heureusement, un autre élève, remarquant la gravité de la situation, est intervenu rapidement. Avec calme et courage, il a réussi à maîtriser l'agresseur et à désamorcer la menace. Le couteau a été récupéré sans qu'aucun blessé.*

*Cet événement traumatisant à ma profondément secoué, la salle de classe s'est transformée en un environnement marqué par la peur et l'insécurité.*

*La fermeture temporaire de l'établissement pendant deux mois suite à cet événement a ajouté une pression supplémentaire. J'ai confrontée à des doutes et des préoccupations quant à la sécurité et assurer mon bien-être dans un environnement scolaire devenu imprévisible et parfois dangereux ».*

L'épuisement professionnel peut avoir un impact profond sur la disponibilité émotionnelle des enseignantes envers leur famille, compromettant ainsi la qualité de leurs relations familiales et leur bien-être personnel. Il est important que les enseignantes reçoivent le soutien nécessaire pour faire face à leur épuisement professionnel et trouver un équilibre sain entre leur travail et leur vie personnelle.

De plus, l'épuisement professionnel peut avoir un impact sur la disponibilité physique des enseignantes pour leur famille. Les longues heures de travail, les tâches administratives supplémentaires et la charge mentale associée à l'enseignement peuvent laisser peu de temps et d'énergie pour les activités familiales. Les enseignantes

peuvent se retrouver trop fatiguées pour participer à des activités avec leur famille, ce qui peut entraîner un sentiment de frustration et d'isolement pour tous les membres du foyer. Puis, l'épuisement professionnel peut entraîner un déséquilibre entre le travail et la vie personnelle, avec une prédominance du travail au détriment des relations et des activités familiales, ce qui peut entraîner des conflits et une détérioration des liens familiaux.

Selon M.T enseignante de la langue arabe « *l'épuisement professionnel peut avoir un impact sur la disponibilité physique des enseignantes pour leur famille ; car être épuisées après une longue journée de travail peuvent avoir du mal à trouver l'énergie nécessaire pour s'occuper de leur famille surtout lorsqu'il s'agit de certains matière comme la langue arabe et les maths ou l'enseignant se retrouve avec un velum d'horaires très élever jusqu'au 22 heures* ».

En outre, l'épuisement professionnel peut affecter la santé mentale et physique des enseignantes, ce qui a des répercussions sur leur capacité à assumer leurs responsabilités familiales. Le stress chronique associé à l'épuisement professionnel peut entraîner des problèmes de santé tels que l'anxiété, la dépression et l'épuisement physique, ce qui peut rendre difficile pour les enseignantes de répondre aux besoins de leur famille de manière efficace et attentionnée. De plus, les enseignantes peuvent avoir du mal à établir des limites entre leur travail et leur vie personnelle, ce qui peut entraîner un chevauchement des deux sphères et une incapacité à se détendre et à se ressourcer en dehors du travail. Explique madame B.S 39 ans « *Lorsque les enseignantes sont épuisées, elles peuvent négliger leur propre santé physique. Elles peuvent avoir du mal à maintenir un mode de vie sain en termes d'alimentation, d'exercice et de sommeil, ce qui peut réduire leur disponibilité physique pour leurs proches* »

Enfin, l'épuisement professionnel peut avoir un impact sur la perception de soi et le sentiment d'accomplissement des enseignantes, ce qui peut influencer indirectement leurs interactions avec leur famille. Lorsque les enseignantes se sentent dépassées, inefficaces ou dévalorisées dans leur travail, cela peut affecter leur estime de soi et leur confiance en elles, ce qui peut se refléter dans leurs relations familiales. Les enseignantes peuvent avoir du mal à se sentir compétentes en tant que partenaires ou parents, ce qui peut entraîner des sentiments de culpabilité, d'insatisfaction et d'inadéquation dans leurs interactions familiales.

En conclusion, l'épuisement professionnel des enseignantes peut avoir des conséquences profondes et étendues sur leurs obligations familiales, affectant leur disponibilité émotionnelle et physique, leur santé mentale et physique, ainsi que leur perception de soi et leur bien-être général. Pour atténuer ces effets négatifs, il est essentiel de reconnaître et de soutenir les enseignantes dans leur lutte contre

l'épuisement professionnel, en leur fournissant des ressources et des stratégies pour gérer le stress, établir un équilibre entre le travail et la vie personnelle, et cultiver des relations familiales saines et enrichissantes.

### **3- L'épuisement professionnel des enseignantes entraîne des conflits conjugaux au sein de leurs familles.**

L'épuisement professionnel des enseignantes peut en effet contribuer à des conflits conjugaux au sein de leurs familles, car cela peut créer un environnement de stress, de tension et de déséquilibre qui affecte les relations entre les partenaires. Ces conflits peuvent découler de plusieurs facteurs unis, allant de la disponibilité émotionnelle et physique réduite des enseignantes à l'incapacité de maintenir un équilibre entre le travail et la vie personnelle, en passant par les répercussions sur la santé mentale et la perception de soi.

Tout d'abord, l'épuisement professionnel peut réduire la disponibilité émotionnelle des enseignantes pour leur conjoint. Après avoir investi une grande partie de leur énergie émotionnelle dans leur travail, les enseignantes peuvent se retrouver épuisées et peu disposées à investir du temps et de l'attention dans leur relation conjugale. Cela peut créer un sentiment de négligence ou de déconnexion chez le partenaire, conduisant à des conflits liés au manque de soutien émotionnel et à un sentiment de solitude au sein de la relation.

Madame B.S enseignante des sciences physiques a déclaré que « *l'épuisement professionnel pourrait être à l'origine des relations conflictuelles au sein du couple. En raison du stress permanent, de pression, du surmenage ou encore de l'épuisement émotionnel, ceci pourrait qu'affecter considérablement les relations conjugales* ».

Madame L.D., enseignante en histoire-géographie avec 18 ans d'expérience, partage son vécu « *Mon travail d'enseignante est extrêmement exigeant sur le plan émotionnel. Chaque jour, je dois gérer non seulement le contenu pédagogique, mais aussi les besoins émotionnels de mes élèves. Cela me laisse souvent épuisée à la fin de la journée. Malheureusement, cet épuisement se répercute sur ma relation avec mon mari. Il m'a dit plusieurs fois qu'il se sentait négligé et seul, car je n'avais plus l'énergie nécessaire pour investir dans notre relation. Cette situation a créé des tensions et des disputes fréquentes, car il ressent un manque de soutien émotionnel de ma part. Nous avons dû chercher de l'aide auprès d'un conseiller conjugal pour essayer de résoudre ces problèmes. C'est une lutte quotidienne pour trouver un équilibre, mais il est difficile de maintenir une relation saine quand je rentre à la maison déjà épuisée.*»

De plus, L'épuisement professionnel peut réduire la disponibilité physique des enseignantes pour leur conjoint. Les longues heures de travail, les tâches supplémentaires, et la charge mentale associée à l'enseignement peuvent laisser peu de temps et d'énergie pour les activités conjugales. Les enseignantes peuvent se retrouver trop fatiguées pour consacrer du temps de qualité à leur partenaire, ce qui peut créer des tensions et des frustrations dans la relation.

Madame S.A., enseignante de mathématiques, partage son expérience « *Après une journée épuisante à l'école, je rentre à la maison complètement vidée. Mon mari se plaint souvent que je ne passe pas assez de temps avec lui. C'est vrai, je suis trop fatiguée pour sortir ou même pour discuter. Nous avons de plus en plus de disputes à cause de cela.* »

En outre, l'épuisement professionnel peut affecter la santé mentale des enseignantes, ce qui peut influencer leur capacité à maintenir des relations conjugales saines. Le stress chronique associé à l'épuisement professionnel peut entraîner des problèmes tels que l'anxiété et la dépression, qui peuvent affecter la manière dont les enseignantes interagissent avec leur conjoint. Les conflits conjugaux peuvent émerger lorsque les enseignantes ont du mal à gérer leur stress et leur anxiété, ce qui peut se manifester par des comportements tels que l'irritabilité, le repli sur soi ou des sautes d'humeur.

Madame R.N., enseignante de français, témoigne « *Le stress au travail est constant, et cela me rend souvent irritable à la maison. Mon mari dit que je suis devenue distante et facilement irritable. Parfois, je m'enferme dans ma chambre juste pour éviter de m'emporter. Cela a vraiment mis à mal notre relation.* »

Par ailleurs, l'épuisement professionnel peut compromettre la perception de soi des enseignantes en tant que partenaires, ce qui peut influencer indirectement les conflits conjugaux. Lorsque les enseignantes se sentent dépassées ou inefficaces dans leur travail, cela peut affecter leur estime de soi et leur confiance en elles en tant que partenaires. Elles peuvent se sentir incapables de répondre aux besoins de leur conjoint ou de contribuer de manière équitable à la relation, ce qui peut entraîner des sentiments de frustration, de ressentiment et de conflit au sein du couple.

Madame H.M., enseignante de sciences physiques, explique que « *Je me sens souvent incompétente au travail, ce qui affecte mon moral à la maison. Mon mari me dit que je suis trop dure avec moi-même, mais je n'arrive pas à m'empêcher de penser que je ne fais pas assez pour lui non plus. Cette frustration se transforme parfois en disputes, car je me sens tellement coupable et impuissante.* »

En conclusion, l'épuisement professionnel des enseignantes peut contribuer à des conflits conjugaux au sein de leurs familles en réduisant leur disponibilité émotionnelle et physique, en affectant leur santé mentale et leur perception de soi en tant que partenaires. Pour atténuer ces conflits, il est crucial de reconnaître et de soutenir les enseignantes dans leur lutte contre l'épuisement professionnel, en leur fournissant des ressources et des stratégies pour gérer le stress, établir un équilibre entre le travail et la vie personnelle, et cultiver des relations conjugales saines et satisfaisantes.

#### **4- Les conflits conjugaux peuvent menacer la santé des enfants au sein des familles des enseignantes épuisées professionnellement :**

Les conflits conjugaux au sein des familles des enseignantes épuisées professionnellement peuvent avoir des répercussions significatives sur la santé et le bien-être des enfants. Ces répercussions peuvent découler de divers facteurs interconnectés, notamment l'exposition à un environnement familial stressant, des interactions parentales négatives et un soutien familial réduit, ce qui peut entraîner des conséquences à la fois émotionnelles et physiques pour les enfants.

Tout d'abord, les conflits conjugaux peuvent créer un environnement familial stressant et dysfonctionnel pour les enfants. Lorsque les parents se disputent fréquemment ou de manière intense, cela peut créer un climat de tension et d'insécurité émotionnelle au sein du foyer. Les enfants peuvent se sentir anxieux, déprimés ou confus face aux conflits entre leurs parents, ce qui peut avoir des répercussions sur leur bien-être émotionnel et leur développement psychosocial. De plus, un environnement familial stressant peut augmenter le risque de troubles émotionnels et comportementaux chez les enfants, tels que l'anxiété, la dépression et les troubles de l'attachement.

Madame B.A., mère de deux enfants, raconte « *Lorsque mon mari et moi nous disputons à cause de mon travail, je vois mes enfants se replier sur eux-mêmes. Mon fils a commencé à avoir des troubles du sommeil, et ma fille est devenue très anxieuse à l'école. Je sens que notre environnement familial tendu affecte profondément leur bien-être.* »

En outre, les conflits conjugaux peuvent influencer la qualité des interactions parentales, ce qui peut avoir des répercussions sur le bien-être des enfants. Lorsque les parents sont préoccupés par leurs propres conflits, ils peuvent avoir moins de temps, d'énergie et de ressources émotionnelles à consacrer à leurs enfants. Cela peut entraîner une diminution de l'attention parentale, une communication inefficace ou hostile, voire un retrait émotionnel de la part des parents, ce qui peut affecter négativement le développement émotionnel et social des enfants. Les enfants peuvent

se sentir négligés, non soutenus ou même blâmés pour les conflits entre leurs parents, ce qui peut entraîner des sentiments de détresse et d'isolement.

Madame A.T., enseignante et mère de trois enfants, déclare que « *Mon mari et moi sommes tous les deux enseignants et le stress est parfois insupportable. Nous nous disputons souvent, et je remarque que notre fils se sent coupable. Il pense que nos disputes sont de sa faute, ce qui n'est évidemment pas le cas, mais cela montre combien nos conflits l'affectent.* »

De plus, les conflits conjugaux peuvent compromettre le soutien familial et le sentiment de sécurité des enfants. Lorsque les parents sont absorbés par leurs propres problèmes relationnels, ils peuvent avoir moins de capacité à offrir un soutien émotionnel et pratique à leurs enfants. Les enfants peuvent se retrouver pris au milieu des conflits entre leurs parents ou se sentir délaissés dans un environnement familial perturbé, ce qui peut avoir des répercussions sur leur confiance en eux et leur capacité à faire face aux défis de la vie. De plus, les conflits conjugaux peuvent parfois entraîner des ruptures familiales, telles que la séparation ou le divorce, ce qui peut avoir des conséquences à long terme sur la santé et le bien-être des enfants.

Madame A.I., enseignante de la langue arabe, déclare « *En période de crise conjugale, il est difficile de rester émotionnellement disponible pour nos enfants. Ils sentent la tension et cela se reflète dans leur comportement. Mon fils a commencé à avoir des problèmes de concentration à l'école et ma fille pleure souvent sans raison apparente. Le soutien familial est vital, mais devient difficile à maintenir.* »

Enfin, les conflits conjugaux peuvent affecter la santé physique des enfants en perturbant les routines familiales et en compromettant l'accès aux soins de santé. Lorsque les parents sont aux prises avec des conflits conjugaux, cela peut entraîner des changements dans les habitudes de vie familiales, tels que des repas déséquilibrés, un sommeil perturbé ou un manque d'activité physique, ce qui peut avoir des répercussions sur la santé physique des enfants. De plus, les conflits conjugaux peuvent entraîner un accès limité aux ressources financières et sociales, ce qui peut compromettre la capacité des parents à fournir des soins de santé adéquats à leurs enfants, tels que des visites médicales régulières ou des traitements médicaux nécessaires.

*Selon madame K.K. âgé de 42 ans déclare que « Les conflits conjugaux dû à l'épuisement professionnel peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale et physique des enfants, car cela pourrait avoir comme conséquence des enfants anxieux, stressés et angoissés et cela crée un vide émotionnel entre eux et leurs parents et diminue l'interaction parents/enfants ».*

En conclusion, les conflits conjugaux au sein des familles des enseignantes épuisées professionnellement peuvent menacer la santé des enfants en créant un environnement familial stressant et dysfonctionnel, en influençant la qualité des interactions parentales, en compromettant le soutien familial et le sentiment de sécurité, et en affectant la santé physique des enfants. Il est crucial de reconnaître et de traiter les conflits conjugaux de manière proactive, en offrant un soutien et des ressources aux parents pour les aider à gérer leurs différends de manière constructive et à protéger le bien-être de leurs enfants.

# **Conclusion**

### Conclusion

L'épuisement professionnel est un problème sérieux qui touche de nombreux professionnels, notamment les enseignants, et a des répercussions significatives sur leur vie personnelle et familiale. Cette étude s'est concentrée sur les enseignantes de lycée de Toudja, en Algérie, pour examiner comment leur épuisement professionnel affecte la stabilité de leurs familles. Les résultats de cette recherche mettent en lumière plusieurs points cruciaux.

**1. Impact sur l'équilibre vie professionnelle et vie familiale :** Les enseignantes de Toudja doivent jongler avec une multitude de responsabilités professionnelles, allant de la préparation des cours à la gestion administrative, en passant par la participation à des réunions et des formations continues. Cette charge de travail intense laisse peu de place à la gestion des obligations familiales, créant un déséquilibre qui génère du stress et de la fatigue. Les témoignages recueillis illustrent clairement cette difficulté à concilier les deux sphères de leur vie, confirmant l'hypothèse que la charge de travail mène à l'épuisement professionnel.

**2. Répercussions sur les obligations familiales :** L'épuisement professionnel des enseignantes a un impact négatif direct sur leurs obligations familiales. Les enseignantes épuisées sont moins disponibles émotionnellement et physiquement pour leurs familles, ce qui peut détériorer la qualité des relations familiales. Le stress et la fatigue accumulés au travail réduisent leur capacité à participer activement à la vie familiale, créant ainsi des tensions et des frustrations au sein du foyer.

**3. Conflits conjugaux :** Les tensions au sein du couple sont exacerbées par l'épuisement professionnel des enseignantes. La réduction de la disponibilité émotionnelle et physique, couplée à une santé mentale souvent fragilisée par le stress chronique, conduit à des conflits conjugaux. Les partenaires se sentent souvent négligés et incompris, ce qui peut entraîner des disputes fréquentes et, dans certains cas, la nécessité de recourir à des conseillers conjugaux pour tenter de résoudre ces problèmes.

**4. Impact sur la santé des enfants :** Les conflits conjugaux résultant de l'épuisement professionnel des enseignantes ont des répercussions importantes sur la santé et le bien-être des enfants. Ces derniers évoluent dans un environnement familial stressant et dysfonctionnel, ce qui peut affecter leur développement émotionnel et physique. Les enfants peuvent se sentir anxieux, déprimés ou négligés, et les routines familiales perturbées peuvent avoir des conséquences négatives sur leur santé physique.

L'épuisement professionnel des enseignantes de Toudja a des conséquences profondes et étendues sur leur vie familiale. Reconnaître cette réalité et mettre en œuvre des stratégies de soutien adaptées est essentiel pour améliorer le bien-être des

enseignantes et de leurs familles, contribuant ainsi à un environnement éducatif plus sain et plus équilibré.

# Liste bibliographique

# Bibliographie

- AKTOUF, O. (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations* . Quebec.
- ANGERS, M. (1997). *Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines*. Alger: Casbah.
- ANGERS.M. (1997). *Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines* . alger.
- BBOURDONCLE, R. E., & LESSARD, C. (2019). *Les enseignants au défi de l'innovation*. rennes.
- BECKERS, J. (2020). *Les enseignants au défi de l'innovation*. Éditions De Boeck Supérieur.
- BEN ACHOUR, S. (2019). *Les défis de l'éducation dans le monde arabe*. Éditions L'Harmattan.
- BEN ALI, H. (2020). *Education et société*.
- BLAIS, M. M. (2015). Le déclin de l'institution. *Presses de l'université de quebec*.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom, the factory worker and his industry*, pp. 203-205.
- BOULANGER, P. (2022). *L'enseignement en crise*. Edition du seuil.
- BRESSON, F. (2008). *burn out chez les enseignants* . geneve: droz.
- BRONFENBRENNER, U. (1979). the ecology of human developement . pp. 87-105.
- Brun, J.-P. e. (2009). *La gestion du stress au travail*.
- brunette, V. M. (2001). L'épuisement professionnel (burn-out). pp. 165-191.
- BURN, J.-p. (2009). prévention et gestion. *le stress au travail*, pp. 5-11.
- Canoui P, m. A. (2004). *Le burn out .le syndrome d'épuisement professionnel des soignants* . Paris .
- Christine Reynaert, Y. L. (2008). Le burn-out du soignant. p. pages 37 à 42.
- CLOT, Y. (2010). *Epuisement professionnel et vie familiale* . Paris: Armand colin.
- COMBESSIE. (1998). *La méthodologie en sociologie*. Alger: Casbah.
- DANIELSON, C. (2007). enhancing professional practice .
- Danielson.C. (2007). *Enhancing Professional Practice, A Framework for Teaching*.
- Darling-Hammond, L. &. (2005). Preparing teachers for a changing world. *What teachers should learn and be able to do*.
- DEBARBIEUX, E. (2018). *Violence et climat scolaire*. Éditions ESF.
- DESREUMAUX, A. (1992). *Introduction a la gestion* . Armon: Colin.
- Draeants, H. e., & Cattonar, B. (2002). *Les défis de l'enseignement*. paris : Edition du seuil.

- DRAELANTS, H., & CATTONAR, B. (2022). *Manuel de sociologie de l'éducation*. De Boeck Supérieur.
- DRU-BELLAT, M. (2018). *L'école des inégalités*. Edition du seuil.
- DUBET, F. (2002). Le déclin de l'institution .
- DURAND, S. (2019). les défis du métier d'enseignant. pp. 33-47.
- DURAND, S. (2020). Les défis de l'enseignement aujourd'hui. *revue française de pédagogie*, pp. 45-60.
- DURAND, S. (2020). Les défis de l'enseignement aujourd'hui. *Revue française de pédagogie*, pp. 45-60.
- EVANGELIA, D., & RICHARD SCOTT, B. (2008). The oldenburg burnout inventory. *a good alternative to measure burn out and engagement* , pp. 1-25.
- EVANGELIA, D., & BAKKER, A. (2007). the job demands resources model . *journal of managerial psychology*, 309-328.
- FLAQUET, J. (2010). *Inégalités de genre et opportunités professionnelles* . Paris : Editions la découverte .
- FLORU, & CNOCKAERT. (1998). *Les cahiers de l'actif*.
- Floru, R., & Cnockaert, J.-C. (1998). VAINCRE L' USURE PROFESSIONNELLE : STRESS PROFESSIONNEL ET BURNOUT. pp. 29-38.
- GAUTHIER, C. (2021). *Réformes éducatives et résistance au changement*. Éditions L'Harmattan.
- GOTTMAN, J. (1999). *the seven principles for making marriage work*. new york: crown publishing.
- GRAWITZ, M. (1986). *Lexique des sciences sociales* . Paris: Dalloz.
- Hakanen, J. J. (2006). *Burnout and Work Engagement among Teachers*. *Journal of School Psychology*, pp. 495-513.
- Hargreaves, A. (1996). *Changing Teachers, Changing Times: Teachers' Work and Culture in the Postmodern Age*. *Teachers College Press.*, pp. 208-211.
- Jules Falquet, H. H. (2010). *Le sexe de la mondialisation*, p. 344.
- Kristensen, K. e. (2001). organizational work stress interventions in a theoretical, methodological and practical context. pp. 164-190.
- KYRIACOU, C., & STUCLIFFE, S. (1978). prevalence sources and symptoms. *teacher stress*, pp. 69-72.
- LANCRY, A, LOUCHE, C, & BRANGIER. (2004). *Les dimensions humaines du travail, théories pratiques en psychologie du travail et des organisations*. Nancy: Pun.
- LAZARUS, & FOLKMAN. (1984). Stress appraisal and coping.
- LAZARUS, F. (1984). (1994). *Les métiers de l'enseignement en France*. De Boeck.
- LAZARUS, R., & FOLKMAN, S. (1984). *stress appraisal and coping*. new york: springer publishing.
- LE GOEFF, A. (2007). *Flexibilité du travail et gestion des imprévus familiaux* . Lyon: Edition chronique sociale.
- LOUBET, D. (2000). *Initiation aux méthodes de recherche en science sociales* . paris: Harmattan.

- Ludovic Picart, J. J. (2019). *Recherches en Sciences de Gestion* , pp. 259-281.
- MARTINEAU, S. (2020). Les enseignants face aux défis du 21e siècle. *Revue française de pédagogie*, pp. 35-50.
- MARZANO, R. J., & PICKERING, D. J. (2020). *La gestion de classe efficace*. Éditions De Boeck Supérieur.
- MASLACH, C., & LEITER, M. (1997). how organizations cause personal stress and what to do it. *The truth about burn out*, pp. 167-162.
- MASLACH Christina, L. M. (2001). *Burn out le syndrome d'épuisement professionnel*. Les arenes .
- MASLACH, C. E. (2001). job burn out. *annual review of psycholigy*, 397-422.
- MASLACH, C. E., & LEITER, M. P. (2008). *The Truth About Burnout*. Jossey-Bass.
- P.A Genoud, BRODARD F, & REICHTERTS M. (2009). Facteurs de stress et burn out chez les enseignants de l'école primaire. *European review of applied psychology*, 37- 45.
- P.A. Genoud, F. B. (2009). Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *European Review of Applied Psychology*, 37-45.
- PATRICE, P. (2003). *Se former pour enseigner*, p. 89.
- PELLERIER, D. e. (2018). L'impact de l'épuisement professionnel sur les enseignants en france. *revue francaise de pédagogie*.
- PEREL, E. (2017). *the state of affairs* . new york: harper.
- PERRAUDIN, M. (2015). *Horraires de ravail et bien-etre famillial chez les enseignants*. Bruxelles: de boeck.
- PERRENOUD, P. (2019). Métier d'élève et sens du travail scolaire. *press universitaire de france*.
- Raillard, S. (2004). *L'infantile chez les grandes personnes*. paris: Intact le désir et l'espoir évanoui.
- Reigeluth, C. M. (1999). Instructional-Design Theories and Models A New Paradigm of Instructional Theory. p. 728.
- ROGERS, C. (1961). *on becoming a person* . boston: houghton mifflin.
- SELYE, H. (1956). *Le stress de la vie* . Paris: Edisions masson.
- SKAALVIK, E. M., & SKAALVIK, S. (2018). Teacher Stress and Coping Strategies. *Teacher Stress and Coping Strategies*.
- SMITH, M. e. (2019). Le burn out des enseignants et ses effets sur la dynamique familiale. *journal of educational psychology*.
- STRONGE, J. (2018). qualities of effective teachers .
- Stronge, J. H. (2018). *Qualities of Effective Teachers*, p. 288.
- TARDIF, M. e. (1999). Le travail enseignant au quotidien.
- TARDIF, M. E., & LESSARD, C. (2018). *Le travail enseignant au quotidien*. LAVAL.
- TREU, S. (2013). *la double charge des femmes enseignantes* . Paris: presses universitaires de france.

TRUCHOT, D. (2004). *épuisement professionnel et burn out* . paris: Dunot.

TRUCHOT, D. (2004). *Le bien etre des enseignants face au défis du travail et de la famille* . Paris: Dunod.

VALLON, P. (2006). *Crises familiales : Étude des dynamiques relationnelles et psychologiques*. Paris: Presses Universitaires de France.

VALLON, S. (2006). Qu'est-ce qu'une famille ? Fonctions et représentations familiales. *VST - Vie sociale et traitements*, 01 (89), pp. 154-161.

WERNER, E. (1992). Les enfants de kawi . *journal of adolescent health*, 262-268.

# **Annexes**

## **Guide d'Entretien : Impact de l'épuisement professionnel des enseignantes algériennes sur la stabilité de leurs familles :**

Bonjour, je vous remercie d'avoir accepté de participer à cette étude. Nous allons discuter de votre expérience en tant qu'enseignante et de son impact sur votre vie familiale.

1. Pouvez-vous me parler des défis auxquels vous êtes confrontée en essayant de concilier votre vie professionnelle en tant qu'enseignante et votre vie familiale ?
2. Quels sont les principaux obstacles que vous rencontrez dans la gestion de votre temps entre le travail et la famille ?
3. Comment ces défis affectent-ils votre bien-être général et celui de votre famille ?
4. Avez-vous déjà ressenti un épuisement professionnel en tant qu'enseignante ? Si oui, comment cela a-t-il influencé votre capacité à remplir vos obligations familiales ?
5. Dans quelle mesure pensez-vous que votre épuisement professionnel affecte votre présence émotionnelle et physique au sein de votre famille ?
6. Comment votre famille réagit-elle lorsque vous êtes épuisée professionnellement ? Y a-t-il eu des changements dans les interactions familiales ou les responsabilités familiales ?
7. Avez-vous observé des conflits conjugaux au sein de votre famille qui pourraient être liés à votre épuisement professionnel en tant qu'enseignante ?
8. Dans quelle mesure pensez-vous que votre épuisement professionnel a un impact sur votre relation conjugale ?
9. Comment gérez-vous les conflits conjugaux qui surviennent en raison de votre épuisement professionnel ?
10. Avez-vous remarqué des changements dans la santé ou le bien-être de vos enfants qui pourraient être liés à votre épuisement professionnel ?
11. Comment votre épuisement professionnel pourrait-il influencer la qualité de vie de vos enfants ?
12. Quelles sont vos principales préoccupations concernant la santé et le bien-être de vos enfants en lien avec votre épuisement professionnel ?
13. Avez-vous d'autres expériences ou observations que vous aimeriez partager sur l'impact de votre épuisement professionnel sur votre famille ?

Merci beaucoup pour votre temps et vos précieuses contributions à cette recherche. Vos perspectives sont extrêmement importantes pour mieux comprendre cette question.

## Résumé

L'étude menée au lycée BOUDIAR Ahmed et Saadi de Toudja met en évidence les difficultés majeures rencontrées par les enseignantes dans la gestion de leurs doubles responsabilités professionnelles et familiales, souvent au détriment de leur bien-être personnel. La lourdeur de leur charge de travail, qui inclut la planification pédagogique, la gestion administrative, et les interactions avec les parents, exerce une pression intense sur leur vie familiale, générant des tensions importantes au sein du foyer. Ces femmes subissent un stress prolongé qui nuit non seulement à leur santé physique et mentale, mais également à leurs relations conjugales, où les conflits deviennent de plus en plus fréquents. Les témoignages recueillis montrent l'impact profond de cette situation sur leur quotidien, soulignant l'urgence de mettre en place des mesures de soutien adaptées pour les aider à trouver un équilibre entre leurs exigences professionnelles et leur vie familiale.