

Université Abderrahmane Mira- Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Departement des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

Thème

**L'épuisement professionnel des
enseignants nouvellement recrutés**

Cas pratique : Lycée de Timezrit-Bejaia

**En vue de l'obtention du Diplôme de Master
en sciences sociales**

Option : Sociologie de Travail et des Ressources Humaines.

Réalisé par :

**M^{elle} : BENMAMMAR
Khadidja**

Encadré par :

M^r : HOCINI Amar.

Session : Juin

La liste des tableaux :

N°	Les titres des tableaux	Page
N°01	Présentation des enquêtés selon l'âge	01
N°02	Répartition des enquêtés selon le sexe	02
N°03	Répartition des enquêtés selon la situation familiale	02
N°04	Répartition des enquêtés selon le diplôme obtenu	03
N°05	Répartition des enquêtés selon les matières enseignées	03
N°06	Répartition des enquêtés selon l'ancienneté professionnelle	04
N°07	Avis des enquêtés sur leur état émotionnelle durant l'exercice du métier	05
N°08	L'avis des enquêtés sur leur état physique	06
N°09	Les avis des enquêtés quand à leur capacité de faire face au stress de leur travail	07
N°10	Les raisons évoquées par les enquêtés quand à l'existence de la capacité de faire face au stress	07
N°11	Les raisons évoquées par les enquêtés quand à l'absence de la capacité à faire face au stress du métier d'enseignant	08
N°12	Les capacités physiques et psychologiques des enseignants à régénérer leurs efforts	09
N°13	Les raisons évoquées par les enquêtés quand à leur capacité de régénérer les efforts	09
N°14	Les raisons évoquées par les enquêtés qui ne peuvent pas régénérer leurs efforts après chaque week-end	10
N°15	La susceptibilité des enquêtés à l'influence des autres	11
N°16	Les raisons de la susceptibilité des enquêtés à l'influence d'autrui	11
N°17	L'avis des enquêtés sur les facteurs explicatifs de leurs échecs	12
N°18	Les facteurs internes qui expliquent les échecs des enquêtés	12
N°19	Les facteurs externes qui expliquent les échecs des enquêtés	13
N°20	L'avis des enquêtés selon leur optimisme en exerçant le métier	14
N°21	Les raisons évoquées par les enquêtés qui sont optimistes pour l'exercice de leur métier	14
N°22	Les raisons évoquées par les enquêtés qui ne sont pas optimistes pour l'exercice de leur métier	15
N°23	Les avis des enquêtés sur leur habiletés nécessaires à l'exercice de métier	16
N°24	L'existence ou l'absence de ces habiletés	16
N°25	L'avis des enquêtés selon l'existence des difficultés dans l'exercice du métier	18
N°26	Les difficultés des enquêtés dans l'exercice de leur métier	18
N°27	Les avis des enquêtés sur les conflits avec les collègues et les responsables relatifs à l'ambiguïté de rôle	19

N°28	Les conflits relatifs à l'ambiguïté de rôle	20
N°29	L'avis des enquêtés sur la charge de leur travail	21
N°30	Les causes évoquées par les enquêtés quand à la charge de leur travail	21
N°31	L'avis des enquêtés sur l'effet du volume horaire et son aménagement sur l'épuisement professionnel	22
N°32	L'avis des enquêtés selon la source d'épuisement	23
N°33	Réparation des enquêtés selon le climat de travail au sein de l'établissement	24
N°34	Répartition des enquêtés selon la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle	26
N°35	Les raisons évoquées par les enquêtés sur leur conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle	26
N°36	Les raisons rappelées par les enquêtés quand à leur absence de conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle	27
N°37	L'avis des enquêtés selon leurs difficultés de transport	28
N°38	Les raisons évoquées par les enseignants quand à leurs difficultés de transport	28
N°39	Les raisons évoquées par les enseignants qui n'ont pas de difficultés de transport	29
N°40	L'influence de la situation socio-économique des élèves sur le travail de l'enseignant	30
N°41	L'avis des enquêtés sur la situation socio-économique des élèves sur l'exercice de leur métier	30
N°42	L'avis des enquêtés sur les conditions de travail au sein de l'établissement	31
N°43	L'impact du salaire sur la motivation au travail	32
N°44	L'avis des enquêtés quand à l'impact du salaire sur la motivation au travail	33
N°45	L'avis des enquêtés sur la nature de leurs rapports avec l'administration et les collègues	34
N°46	L'avis des enquêtés selon l'engagement dans leur travail	36
N°47	Les raisons évoquées par les enquêtés concernant leur engagement dans le travail	36
N°48	L'avis des enquêtés concernant l'absence de leur engagement dans leur travail	37
N°49	L'avis des enquêtés selon leur implication psychologique	38
N°50	Les raisons des enquêtés selon leur implication psychologique dans leur travail	38
N°51	Les raisons de l'absence d'implication psychologique dans le travail	39
N°52	L'avis des enquêtés sur la nature de leurs relations avec les élèves	40
N°53	L'avis des enquêtés sur les élèves comme facteur d'attraction	41
N°54	L'avis des enquêtés sur les motifs d'attraction des élèves	41

N°55	Les raisons de l'absence de l'attraction des élèves	42
N°56	L'avis des enquêtés selon le traitement positif réservé à leurs élèves	43
N°57	Les raisons du traitement des élèves d'une manière positive	43
N°58	Les raisons de l'incapacité du traitement des élèves d'une manière négative	44
N°59	L'avis des enquêtés selon le sentiment de loyauté envers l'établissement	45
N°60	Les raisons évoquées par les enquêtés sur leur sentiment de loyauté envers l'établissement	45
N°61	Les raisons évoquées par les enquêtés sur l'absence de sentiment de loyauté envers l'établissement	46
N°62	L'avis des enquêtés selon l'existence des changements d'attitude après quelques années de travail	46
N°63	L'avis des enquêtés quand aux changements d'attitudes après quelques années de travail	47

Liste des annexes :

Annexe	Titre
N°01	Le guide d'entretien
N°02	محضر تنصيب مندوبي الأقسام ونوابهم
N°03	التقرير اليومي لمستشار التربية(النظام الداخلي)
N°04	ملف النظام الداخلي
N°05	التزام للقبول في النظام نصف الداخلي
N°06	المواقيت و المعاملات الرسمية
N°07	تعهد
N°08	ترخيص أبوي
N°19	إشعار بغياب رقم 01
N°10	إشعار بغياب رقم
N°11	إشعار بغياب رقم و الأخير

Remerciements

Je remercie d'abord le bon dieu de nous avoir mis sur la voie du savoir et d'avoir préserver le peu qu'on connaît.

Je tiens à exprimer toute ma gratitude et mes remerciements à mon promoteur le doctorant monsieur HOCINI, pour sa disponibilité, son aide et sa patience, ainsi que ses encouragements.

Je remercie les membres du jury d'avoir accepté de juger mon travail.

Mes sincères remerciements,

A Mr le directeur et de l'école secondaire de Timezrit

Mes remerciements vont aussi à Mr ZADDI pour ses encouragements et son soutien.

A tous les enseignants du Lycée de Timezrit

Mes remerciements à ma copine Tilloul Saida pour son soutien et ses encouragements

Enfin je remercie tous ceux et celles qui m'ont encouragé pour la réalisation de ce modeste travail.

Dédicaces

*Dieu puissant m'a accordé la force et le courage pour la réalisation
de ce modeste travail.*

A mes chers parents : ma mère et mon père

A mes chères sœurs : Nacera, Lila, Chalabia, Samira et Saloua.

A mon cher frère lounes et sa femme et leurs mignonne Lydia

*A tout mes nouveaux Massil, Massilas, Walid et Amine et mes nièces
Kamilia, Lysa, Yelda et Farah.*

A mes tontons Sadek, Mokran, et Daouad et leurs familles

*A mes chères copines que j'aime beaucoup : Saida (Petite sœur) et
Fatima et leurs familles.*

*A mes amies : Samiha, Ghanima, Wezna, Samira, Nassima, Saloua,
Wardia et Mefa.*

A tous mes collègues sans exception

A toute la famille BENMAMMAR

Sommaire

Sommaire

-Liste des tableaux.

-Liste des annexes.

-Introduction.....I

La partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche.

• Préambule.....	10
1-Les raisons, les intérêts et les objectifs de du choix du sujet.....	10
1-1- Les raisons du choix du thème de la recherche.....	10
1-2-L'intérêt du thème de recherche.....	10
1-3-Les objectifs de la recherche.....	11
2-Problématique.....	11
3-Les hypothèses.....	14
4-Définition des concepts.....	16
5-L'approche méthodologique.....	19
6-La méthode utilisée.....	19
7-La population d'étude.....	20
8-Les études antérieures.....	20
9-L'importance de notre étude actuelle.....	24
• Résumé du chapitre.....	24

Chapitre II : L'épuisement professionnel

• Préambule.....	27
1-Historique de l'épuisement professionnel.....	27
2-Définition de l'épuisement professionnel.....	29
3-Les dimensions et la symptomatologie de l'épuisement professionnel....	30
4-L'épuisement professionnel aux différents âges de la vie professionnelle..	35

5-Les approches du burn-out.....	36
6-Les troubles qui associer la personnalité épuisée	42
7-Les causes de l'épuisement professionnel.....	43
8-Les conséquences de l'épuisement professionnel.....	46
9-La prévention du burn-out.....	47
• Résumé du chapitre.....	48

Chapitre III : L'enseignement et le travail enseignant

• Préambule.....	50
1-Définition de l'enseignement.....	50
2-Les étapes de l'enseignement.....	51
3-Les objectifs de l'enseignement secondaire.....	53
4-Le corps de l'enseignant.....	54
5-Les types des enseignants.....	55
6-Le rôle de l'enseignant de secondaire.....	57
7-La spécificité de la profession enseignante.....	57
8-Les compétences pour enseigner.....	58
9-Les difficultés des enseignants.....	59
10-Le stress des enseignants.....	60
11-Les principaux facteurs du stress.....	60
• Résumé du chapitre.....	60

Partie pratique

Chapitre IV : Présentation du l'organisme d'aceuil, lieu d'enquête et les étapes de la recherche sur le terrain.

• Préambule.....	62
1) Présentation du lieu de l'enquête.....	62
1 -1-Aperçu historique de l'école secondaire de Timezrit.....	62
1-2-L'effectif de l'école.....	62
1-3-Situation géographique.....	62
1-4-Infrastructure.....	63

2) Les étapes de la pré-enquête sur le terrain.....	63
2-1-La pré-enquête.....	63
2-2- Les limites de la recherche.....	64
2-3-La technique utilisée.....	64
2-4-Les obstacles rencontrés.....	65
• Résumé du chapitre.....	66

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats relatifs à l'épuisement professionnel des enseignants au début de leur carrière.

• Préambule.....	68
1- Analyse et interprétation des résultats relatifs aux informations personnelles.....	68
2-Analyse et interprétation des résultats relatifs aux symptômes de l'épuisement professionnel.....	72
2-1- La discussion des résultats relatifs aux symptômes de l'épuisement professionnel.....	74
3-Analyse et interprétation de la première hypothèse relative à la nature de travail des enseignants nouvellement recrutés et l'épuisement professionnel.....	75
3-1-La discussion des résultats relatifs à la première hypothèse.....	86
4-Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse relative aux dispositions personnelles des enseignants nouvellement recrutés et l'épuisement professionnel.....	87
4-1-La discussion des résultats relatifs à la deuxième hypothèse.....	93
5-Analyse et interprétation de la troisième hypothèse relative au milieu de travail des enseignants nouvellement recrutés et l'épuisement professionnel.....	94
5-1-La discussion des résultats relatifs à la troisième hypothèse.....	105

6-Analyse et interprétation de la quatrième hypothèse relative aux attitudes des enseignants nouvellement recrutés envers leur fonction.....	106
6-1- La discussion des résultats relatifs à la quatrième hypothèse.....	119
7-La discussion des résultats générale de l'étude.....	120
• Résumé du chapitre.....	123
Conclusion	124

La liste bibliographique.

Annexes.

Introduction

INTRODUCTION

Toute activité professionnelle comporte des tâches, des responsabilités, des problèmes, les exigences et les contraintes font inévitablement partie de la vie au travail. La satisfaction d'un travail bien accompli récompense souvent l'effort déployé à la fois pour effectuer la tâche et pour faire face aux contraintes et pressions de l'environnement de travail.

L'enseignement en Algérie ces dernières années a connues certaines mutations notamment avec l'apparition d'un nouveau système éducatif. L'enseignant est précisément celui de secondaire vit au cours de l'exercice de son métier au sein de l'école des tensions multiples. L'enseignant est d'abord conjugué de différents rôles, donner des cours, éduquer, soutenir, motiver...etc.

En Algérie, les études sur le burn-out ou l'épuisement professionnel constituent un domaine nouveau si bien que très peu de recherches ont été réalisées sur le sujet. C'est dans cet esprit que vient s'inspirer notre étude qui se veut être une contribution d'approche de ce phénomène chez la profession enseignante précisément ceux qui sont au début de leur carrière.

Nous nous sommes intéressés spécialement aux enseignants novices parce qu'ils représentent une population dite à risque. Ils sont des professions à risque de stress, de traumatisme, mais aussi de brûlure interne.

L'épuisement professionnel se retrouve sous trois dimensions, En premier lieu l'épuisement émotionnel est ressenti par l'individu comme une sensation de surcharge émotionnelle et d'épuisement lors du travail auprès d'autres personnes. En second lieu, on trouve la dépersonnalisation se manifeste par une insensibilité aux problèmes d'autrui, il se traduit parfois par un comportement cynique, la tendance à la déshumanisation des personnes. En troisième lieu, on

trouve la diminution du sentiment d'accomplissement personnel qui s'exprime par une perte de confiance dans sa compétence et dans sa réussite de travail.

La profession enseignante à l'école secondaire, est chargée et pleine de contraintes, elle ne se limite pas aux difficultés avec les élèves, mais aussi aux tâches complémentaires comme la préparation des leçons le soir ou les week-ends, et les divers responsabilités pédagogiques et administratives.

L'apparition de ce syndrome d'épuisement professionnel chez les enseignants nouvellement recrutés de l'école secondaire se fait par la combinaison de différents facteurs à savoir l'âge, le sexe, l'état civil, l'expérience de travail, les facteurs liés à la nature de la tâche elle-même et au climat et l'environnement de travail.

Ce travail se présente sous des chapitres qui sont réparties entre une partie théorique et une partie pratique.

La première partie se répartie en trois chapitres :

Dont, le premier comprend le cadre méthodologique : L'introduction, problématique, hypothèses, les raisons du choix du thème, l'intérêt du thème, les objectifs de la recherche, l'opérationnalisation des concepts, les études antérieurs et leur discussion.

Le deuxième stipule l'épuisement professionnel, qui intitule l'historique du burn-out, sa définition, les dimensions et la symptomatologie, les approches, les troubles, les causes et les conséquences. En fin la prévention du burn-out et en termine par un petit résumé du chapitre.

Le troisième concerne l'enseignement et le travail de l'enseignant, dont on a présenté d'une manière générale l'enseignement et les étapes de l'enseignement, les objectifs de l'enseignement secondaire, le corps de l'enseignant, les types des enseignants, le rôle de l'enseignant du secondaire, la spécificité de la profession enseignante, les compétences nécessaires pour

enseigner, les difficultés des enseignants, le stress et les facteurs du stress, on termine par un petit résumé du chapitre.

La deuxième partie contient aussi deux chapitres, dont le premier stipule la méthodologie et l'enquête sur le terrain, la démarche adoptée, les outils de recherche, et les limites de la recherche, présentation du lieu d'enquête et les outils d'investigation, le deuxième chapitre inclut l'analyse et l'interprétation des résultats, ainsi que la discussion de nos hypothèses, et pour vérifier les hypothèses on a utilisé un entretien semi-directif portant six axes. Dont le premier axe englobe les questions personnelles des enseignants nouvellement recrutés, le deuxième axe stipule les questions relatives à l'épuisement professionnel de l'enseignant nouvellement recruté, le troisième axe se rapporte sur les dispositions personnelles de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement professionnel, le quatrième axe stipule la nature de travail de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement professionnel, le cinquième axe intitule le milieu de travail de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement professionnel, le sixième et le dernier axe stipule les attitudes de l'enseignant nouvellement recruté envers sa fonction, en terminant notre étude par une conclusion générale.

Chapitre I :

Le cadre méthodologique

• **Préambule**

La méthodologie de recherche comporte une démarche et un ensemble d'outils indispensables pour la collecte de données.

Donc le chercheur doit tracer un objectif à atteindre et vérifier les hypothèses qui sont une supposition à une question de départ.

Chaque recherche est motivée par plusieurs raisons qui le poussent à choisir son thème de recherche.

1- Les raisons, l'intérêt et les objectifs de la recherche :

1-1-Les raisons du choix du thème de la recherche :

L'objectif général de la recherche vise une meilleure connaissance et compréhension du processus conduisant à l'épuisement professionnel des enseignants nouvellement recrutés.

Le choix du thème a été fait à partir de nos lectures sur le stress et la souffrance des enseignants de secondaire.

1-2- L'intérêts du thème de recherche :

On a opté dans notre recherche sur les enseignants du lycée pour voir comment le syndrome d'épuisement professionnel influence les enseignants nouvellement recrutés.

- ❖ Déterminer les causes de l'épuisement professionnel notamment des enseignants qui sont en début de leur carrière.
- ❖ Elargir nos connaissances sur le syndrome d'épuisement professionnel.
- ❖ Proposer les stratégies nécessaires pour lutter contre ce syndrome.

1-3- Les objectifs de la recherche :

- ❖ Connaitre les causes du syndrome d'épuisement professionnel ;
- ❖ Connaitre les conséquences, ainsi proposer des solutions pour prévenir ce phénomène.
- ❖ Connaitre le rapport existant entre le burn-out et les facteurs personnels.
- ❖ Avoir une meilleure compréhension et connaissance de ce phénomène.
- ❖ L'objectif général de la recherche vise une meilleure connaissance et compréhension du processus conduisant à l'épuisement professionnel chez les enseignants du lycée.
- ❖ Connaitre les méthodes d'adaptation utilisées par les enseignants nouvellement recrutés vis-à-vis de ce phénomène.
- ❖ Les objectifs énoncés mettent en évidence les principaux paramètres de la recherche, à savoir le concept d'épuisement professionnel, et ses caractéristiques.
- ❖ Proposer quelques solutions en vue de prévenir le syndrome d'épuisement professionnel des enseignants de l'école secondaire.
- ❖ Apporter un enrichissement à la recherche académique en présentant les connaissances nouvelles sur notre thème de recherche.

2 –Problématique :

Depuis le début du siècle, surtout au cours des dernières décennies et notamment avec la révolution rapide et les mutations dans différents domaines qu'on connait nos sociétés, de nouvelles formes de mal être et de pathologies sont apparues et ne cessent d'entraîner à court et à long terme des dégâts importants aussi bien sur le plan physique que psychologique. Ces formes actuelles de mal être que l'on appelle les maladies de civilisations découlent de la conjugaison des conditions environnementales et individuelles.

Parmi ces maladies, on trouve des problématiques de santé mentale au travail telles que, la dépression, l'anxiété, le harcèlement psychologique, le stress et l'épuisement professionnel et qu'on appelle communément (burn-out), ce dernier est le résultat du stress au travail découlant de l'interaction sociale entre un fournisseur de services, par exemple, et son client(Canter, and Freudemberger,2001). Il s'agit en fait d'une réponse comportementale de la part de l'individu qui subit un stress constant dans un milieu de travail exigeant des interactions continuelles et intensives avec des gens. Ceux qui ne peuvent supporter ce stress développent un sentiment d'épuisement émotionnel, des attitudes négatives envers leurs clients, et l'idée qu'ils ne font plus rien de bon au travail. Ces problèmes entraînent une vie personnelle de moindre qualité, de fréquentes absences au travail, l'abus de drogues ou de médicaments, l'insomnie et des problèmes de santé parfois graves.

Dans le monde de l'enseignement, l'épuisement professionnel est l'un des facteurs majeurs de la pénurie d'enseignants, principalement chez ceux qui ont en début de carrière. Plusieurs enseignants d'expérience quittent aussi la profession et peu de débutants pourtant qualifiés reste suffisamment longtemps pour les remplacer. Parmi les enseignants qui poursuivent leur carrière, plusieurs sont devenues cyniques, négatifs et pessimistes, et présente souvent un taux d'absentéisme élevé.

Il ne fait aucun doute que les enseignants sont parmi les personnes les plus touchés par le stress au travail. La charge croissante du travail, la surcharge aux nombreux rôles qui sont censés assumer.

L'enseignement en Algérie ces dernières années a connues certaines mutations, notamment avec l'apparition d'un nouveau système éducatif.

L'enseignant et précisément celui de secondaire vit au cours de l'exercice de son métier au sein de l'école des tensions multiples

L'enseignant ait d'abord conjugué de différents rôles, donner des cours, éduquer, soutenir, motivé...etc.

L'enseignant est considéré comme un acteur social, car il s'est vu confié la lourde mission de transmission des connaissances, des savoirs et le contrôle des messages que lui ont confectionner les institutions éducatives, donc l'enseignant est un agent passif s'il soumis à l'autorité de l'état employeur.

De ce fait d'enseignant comme tout les fonctionnaires est tenu de se conformer aux programmes officiels et de réaliser un certains nombre de tache tels que : préparation de cours, préparation des examens et présences aux réunions pédagogique...etc.

Les contraintes spécifiques du travail des enseignants peuvent être réglementaires (textes, programmes, instructions officielles, curriculum selon le niveau scolaire de élèves, durée et périodicité des apprentissages, etc.), mais aussi liées aux conditions locales d'enseignement (niveau scolaire des élèves par classe, niveau d'hétérogénéité des apprenants, etc.).Cependant ces contraintes sont seulement partielles et pas toujours explicites.

En ce sens, les enseignants vivent un « métier a haut risque », où l'erreur ne pardonne pas (Tochon, 1993), et qui implique le développement de routines

Intériorisées pour faire face aux situations et y répondre avec un temps minimum de réflexion. **(G. DOMINIQUE, R.PATRICK, R. LUC, 2007, P.42-43)**

Le travail enseignant débutant est souvent source de contrainte, de frustration, de stress et d'insatisfaction qui peuvent se traduire selon des recherches effectuées auprès de cette catégorie de travailleurs par un état d'épuisement professionnel.

Chez l'enseignant, les symptômes de l'épuisement professionnel se présentent généralement de trois façons ; l'épuisement émotionnel et physique, la réduction de la productivité et la dépersonnalisation de l'élève. Les enseignants en début de carrière y sont partiellement vulnérables puisqu'ils peuvent se retrouver avec une tâche très lourde, avoir peu de soutien pour y faire face et qu'ils ne disposent pas d'une expérience suffisante pour relativiser ces difficultés. Pourtant de cette arrière fond, nous essayerons par la suite de connaître les conditions offertes par le lycée de Timezrit aux enseignants nouvellement recrutés en vue, de comprendre les causes et les conséquences de leur épuisement professionnel et comment ils font face à ce phénomène.

Pour ce faire, nous essayerons de répondre avec objectivité aux questions suivantes :

- 1- Les dispositions personnelles des enseignants nouvellement recrutés peuvent-elles être associées négativement à leur épuisement professionnel ?
- 2- La nature du travail des enseignants nouvellement recrutés peuvent-elles provoquer leur épuisement professionnel ?
- 3- Le milieu social du travail des enseignants nouvellement recrutés peut-il être à l'origine de leur épuisement professionnel ?
- 4- Les attitudes des enseignants nouvellement recrutés par l'établissement secondaire à l'égard du métier de l'enseignement demeuraient-elles positives au cours des premières années de pratique ?

3- Les hypothèses de la recherche :

Par définition : l'hypothèse « est une réponse supposée à sa question de recherche ». (ANGERS.M, 1996, P.102)

Afin de répondre aux questions posées au départ, on va supposer les réponses provisoires suivantes :

Hypothèse 01 :

- Les dispositions personnelles des enseignants nouvellement recrutés à savoir (le sexe, l'optimisme, habilités individuelles, la résilience, la pro-activité et la nature du lieu de control) sont associées négativement à leur épuisement professionnel.

Hypothèse 02 :

- La nature du travail des enseignants nouvellement recrutés (ambigüité de rôle, conflit de rôle et surcharge de travail) influence négativement leur épuisement professionnel.

Hypothèse 03 :

- Le milieu de travail des enseignants nouvellement recrutés à savoir (Les moyens ou les conditions mis à leur disposition, les attentes de la société à leur endroit « association des parents d'élèves », le contexte de ressources limités et ce, particulièrement en milieu urbain ou l'on retrouve plus de pauvreté, de violence les problèmes liés aux difficultés familiales « des élèves et des enseignants » et les relations de travail) est à l'origine de leur épuisement professionnel.

Hypothèse 04 :

- Les attitudes des enseignants nouvellement recrutés par les établissements scolaires à l'égard du métier de l'enseignement à savoir (l'engagement, l'implication, le traitement positif des élèves, etc.) demeureraient constantes au cours des deux premières années et devenait de moins en moins positives vers la fin de leur troisième année de pratique.

4-Définition des concepts :

Préambule

Par définition l'analyse conceptuelle est « un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité. On débute en faisant ressortir les concepts de son hypothèse ou de son objectif de recherche, il se poursuit en décomposant chaque concept pour engager les dimensions ou les aspects à considérer, puis chaque dimension est décortiquée pour être traduite en indicateur ou phénomènes observable ». (AHMED.S et autre, 2002, P113)

Donc pour mieux cerner notre thème, nous allons définir les concepts clés de notre recherche, afin de déterminer les indicateurs qui nous serviront par la suite dans la construction de la technique de collecte de données et dans l'analyse des résultats.

4-1 L'épuisement professionnel :

Selon le Dr Christina Maslach, (1982) : « L'épuisement professionnel décrit une des manifestations psychologiques les plus importantes des problèmes de santé liés au travail. Il réfère généralement à des symptômes d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de perte d'accomplissement personnel résultant du travail ». ([Http //scholar.google.com/burn.htm](http://scholar.google.com/burn.htm)).

En entend par l'épuisement professionnel ou le burn-out dans notre étude tout sentiment qui est dû au stress et qui provoque un dés-encouragement, fatigue physique et mentale qui touche les enseignants nouvellement recrutés du lycée de Timezrit, qui pourraient être la conséquence de facteurs suivant :

- Charge de travail (Programme, élèves...etc.)
- Difficulté d'interaction avec les élèves.

- Ambiguïté de rôle.
- Problème, du trajet.

4-2 L'enseignant débutant :

En entend par l'enseignant débutant, le novice qui travail dans l'école secondaire ainsi que celui qui a dans sa carrière d'un an jusqu'à trois ans de travail. Chargé d'enseignement d'une matière spéciale selon la formation initiale de l'enseignant (Français, Arabe, Anglais, Histoire, Math...etc.).

4-3 Les dispositions personnelles :

Selon le dictionnaire Robert ; Aptitude à faire quelque chose, pouvoir de faire ce que l'on veut (de quelqu'un ou de quelque chose). (**Martyn. B, Silke. Z, 2005, P.123**)

En entend par la disposition personnelle, la vocation elle-même, le fait que la personne elle-même accepte la mission d'enseigner.

4-4 Milieu du travail :

En entend par le milieu de travail la sphère où travaillent les enseignants du secondaire, et l'environnement dans le quel se trouve les enseignants ; les classes, la cour, l'administration et tous qui se trouve dans cet établissement scolaire.

5. Attitude :

Selon le dictionnaire fondamentale de la psychologie, le mot attitude c'est : gérer, Etat de préparation dans le quel se trouve un individu qui va recevoir un stimulus ou donner une réponse et que oriente de façon momentanée ou durable certaines activités intellectuelles.

En psychologie sociale, l'attitude est conçue comme constitué par des composantes, affectives (j'aime ou je n'aime pas x), cognitives (je dispose

d'information favorables ou défavorables au sujet d'x), et comportementales je suis prêt à secourir /combattre x)

Le mot attitude (du latin aptus) est défini dans le cadre de la psychologie sociale comme étant une préparation subjective ou mentale à l'action.

Il définit les comportements apparents et observables ainsi que les convictions humaines. Les attitudes déterminent ce que chaque individu verra, entendra, pensera et fera. Elles naissent des expériences et ne deviennent pas automatiquement des conduites routinières.

Attitude signifie la tendance individuelle dominante à réagir favorablement ou défavorablement à un objet (personne ou groupe de personne, institutions ou événement). Les attitudes peuvent être positives (valeurs) ou négatives (préjugés).

Les sociologues distinguent et étudient trois composantes parmi les réactions :

- a) La composante cognitive : qui est la connaissance d'un objet, exacte ou non,
- b) La composante affectives : sentiment envers l'objet et
- c) La composante conative ou comportementale qui est la réaction envers l'objet
(Bloch, H, et autres, 1997, P.120-123)

Attitude : Notion essentielle ayant donné lieu à de nombreuses définitions qui toutes indiquent que l'attitude ne se manifeste pas dans une réaction isolée, mais implique un état dans lequel l'individu est prêt à réagir de la même façon à des stimuli semblables (All Port). Elle comporte un pôle conduite : comportement et un pôle caractérisation prise de position vis-à-vis d'un objet. L'attitude n'est pas innée mais construite par l'expérience et comporte un aspect individuel et un aspect social. Elle assure des fonctions d'ajustement (adaptation au milieu, groupe de référence), de décence (mécanismes de protection), d'expression

(extérioriser son personnage), de caractérisation (assimilation, jugement de données nouvelles en fonction d'attitudes anciennes). (**GRAWITZ. M, 2000, P. 30-31**).

Dans notre étude, on entend par l'attitude des enseignants du secondaire, le comportement des enseignants envers les élèves et le milieu du travail physique et sociale, et leurs sentiments affectifs envers le travail dans la classe qui est une aventure dont, l'enseignant attend la fin du cours pour voir le résultat de son travail vers la fin de la leçon.

5-L'approche méthodologique

Pour pouvoir analyser ses hypothèses, et afin de les confirmer ou les infirmer, on a utilisé une méthode et une technique adéquate pour rassembler les informations nécessaires afin d'arriver à des résultats objectifs. La méthode et la technique se diffèrent selon l'objectif d'étude, la problématique et l'objectif qu'on veut atteindre.

6- La méthode utilisée :

Le choix d'une méthode n'est pas aléatoire, il est déterminé par la nature du sujet, c'est-à-dire suivant la nature du thème et les objectifs qu'on tente de réaliser.

Par définition ; la méthode est un « ensemble organisé d'opération en vue d'atteindre un objectif » (**Angers. M, 1996, P.58**)

La méthode est un ensemble d'opération et de règles sur lesquelles s'appuie le chercheur pour arriver à des résultats scientifiques.

Dans notre recherche, on a opté pour l'utilisation de la méthode qualitative qui est un ensemble de procédures en vue de connaître et comprendre un phénomène.

Notre choix s'est orienté sur la méthode qualitative suite aux raisons suivantes ;

- La méthode qualitative sert à comprendre le phénomène en vu d'étudier
- Expliquer et d'écrire les causes et les conséquences de l'épuisement professionnel chez les enseignants débutants.

7-La population d'étude

Dans le langage des sciences humaines, une population mère est un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquelles portent les observations.

Dans notre étude qui se porte sur un établissement scolaire (Lycée) dont le nombre de notre population mère est de 12 enseignants considérés comme débutants (entre femmes et hommes).

8- Les études antérieures

De nombreuses recherches ont permis d'identifier que la profession enseignante comme d'autres professions basées sur les relations d'aide(infirmiers, médecin, avocat, travailleur sociaux, policiers, psychologues) est particulièrement exposée au phénomène d'épuisement professionnel).

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

Michel Janosz, en 2003, a réalisé une recherche sous le thème « perception du climat scolaire et épuisement professionnel chez les enseignants ». Cette étude repose sur un échantillon transversal de 6175 enseignants provenant de 159 écoles secondaires publiques québécoises francophones de milieux défavorisés. Ces

enseignants (54,3 /° femme) ont répondu au Questionnaire sur l'Environnement Socioéducatif et le sentiment d'épuisement. La question de départ que MICHEL JANOSZ a posée est la suivante :

-Quels sont les facteurs qui déterminent l'état d'épuisement professionnel chez ces catégories d'enseignants ?

Cette recherche teste trois hypothèses :

- Plus les enseignants percevront positivement le climat scolaire de leur école, moins ils se sentiront épuisés.
- Le climat relationnel sera une des facettes les plus corrélés au sentiment d'épuisement professionnel.
- Le sentiment d'appartenance la relation entre le climat et l'épuisement professionnel.

Pour vérifier les hypothèses, Michel Janosz a utilisé un questionnaire et l'échelle du(MBI). Les résultats de cette étude rapportent les corrélations entre les différentes variables indépendantes du climat, la variable médiatrice (sentiment d'appartenance) et la variable dépendante, le sentiment d'épuisement professionnel (EP). Les résultats confirment la première hypothèse : tous les climats sont reliés au sentiment d'épuisement professionnel. Les résultats indiquent que si toutes les variantes du climat relationnel sont reliés dans la direction anticipée à l'épuisement professionnel (17 /° de variance totale), c'est la qualité du climat relationnel avec la direction qui set la plus élevés (4 /°).

-l'étude de Dionne Proulx (1995), quand à elle, révèle que 33/° des rentes d'invalidité (Régie des rentes du Québec) chez la population enseignante sont liées à des problèmes de santé mentale, comparativement à 12/° dans la population générale. A l'instar de ces études, des données récentes de la Fédération des

commissions scolaires du Québec montrent que plus de 40% des demandes d'invalidité de longue durée sont attribuables à des problèmes de santé mentale.

-Dans une autre étude, PRETORIUS (1994) a confirmé les propriétés psychométriques et la structure factorielle de la version anglaise du Maslach Epuisement professionnel Inventory (MBI) auprès d'enseignants universitaires sud-africains. Il rapporte des prédicateurs des trois dimensions du (MBI) (par ex., l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la perte de sentiment d'efficacité) similaires à ceux trouvés dans des études menées ailleurs, à savoir : les conflits et l'ambiguïté de rôle, la participation au processus de décision et la surcharge d'étudiants. Ce dernier élément constituait d'ailleurs la principale source de stress et d'épuisement professionnel.

([http://www.épuisement professionnel/stress-climat-burnout.html](http://www.épuisement_professionnel/stress-climat-burnout.html))

-Dionne Proulx et Alain (2000) remarquent, dans leur étude sur le vécu des enseignant(es) de niveau collégial au Québec, que parmi ceux-ci, ceux qui présentent un niveau élevé d'épuisement professionnel investissent moins dans leur travail. Ils sont moins satisfaits de leurs tâches d'enseignement comme tel. Les autres dimensions mesurées tels que la vie départementale, l'environnement physique de travail, les relations avec la direction du collège et la réforme de l'enseignement produisent des différences significatives selon le degré d'épuisement.

Toutefois, l'intensité des associations est modérée. Les auteurs ne mettent pas en corrélation ces facteurs énumérés dans le cadre de la l'état de santé mentale (épuisement professionnel et détresse psychologique) indépendants de ceux mesurant les facteurs de risque.

Dionne Proulx et Alain (2000) ont vérifié l'état de santé physique et psychologique des enseignant(e)s dans le secteur collégial. Dans leur étude, un questionnaire auto-administré a été acheminé auprès de 4500enseignant(e)s de ce secteur. Le taux de réponse fut de près de 40 /°, soit près de 1800 répondants à l'échelle provinciale.

D'après les résultats de cette étude, le score moyen de détresse psychologique des répondants est relativement bas, ainsi que le niveau de stress et d'épuisement professionnel. Les répondants manifestent également un bon état de santé physique. Est à noter que le recrutement a été effectué au printemps 1999 vers la fin du semestre de l'hiver, période où une surcharge de travail et la pression de la fin de session (examen et travaux à corriger) auraient pu influencer les résultats. **(Boudoukha. A. H, 2009, P.11)**

On note que les recherches effectuées sur le syndrome de l'épuisement professionnel en Algérie sont nombreuses mais celles qu'on a trouvées publiées on a recensé :

- La recherche OUCHEN en 2044, sur l'épuisement professionnel chez les sapeurs pompiers.
- La recherche CHAKALI en 2000, sur l'épuisement professionnel chez les personnels du centre anticancéreux de Blida.
- Une étude menée par NADIA sur l'épuisement professionnel chez une population de 105 thérapeutes algériens (psychiatres et psychologues) étant intervenus auprès des victimes des événements tragiques qui ont frappé l'Algérie dans les années 1990, 2001 et 2003 à savoir une vague d'attentats terroristes, l'inondation de Bab el Oued et le séisme de Boumerdès.
- L'étude de BOUDARNE. N en 2008 sur l'épuisement professionnel chez les infirmières urgentistes.
- La recherche de Mme BOULKROUNE. N en 2008 sur l'épuisement professionnel chez les enseignants de supérieur, sa recherche portée sur (322) enseignants permanents à l'université Mentouri de Constantine repartis sur l'ensemble des facultés.

Pour vérifier ces hypothèses elle a utilisée deux outils d'investigations à savoir, l'échelle conventionnelle M.B.I de MASLACH (1981) et un questionnaire portant sur les conditions de travail.

Le traitement statistique des données recueillies a permis de constater d'une part que 40% des enseignants manifestent une déshumanisation et 47% accusent un manque d'accomplissement personnel. D'autre part ces résultats reflètent également l'impact négatif de l'insatisfaction des enseignants quand à leurs conditions de travail en général. (h ttp

9-L'importance de notre étude actuelle :

- Absence des études sociologiques qualitatives antérieures sur l'épuisement professionnel des enseignants surtout en Algérie.
- Voire la présence du syndrome d'épuisement professionnel chez les enseignants nouvellement recrutés.

Résumé du chapitre :

Dans ce premier chapitre on a commencé notre étude sur le thème de l'épuisement professionnel des enseignants en début de leur carrière. On a choisi en déterminant les motifs qui nous a poussés au choix de ce thème de recherche, et cela pour atteindre les objectifs qu'on a tracés, en suite vient le cornement de la problématique qui c'est basée sur l'identification des questions à poser dans notre enquête et de faire une présentation générale sur le problème de recherche, qui est les causes et les conséquences de l'épuisement professionnel des enseignants en début de leur carrière.

Donc après avoir opérationnalisé les hypothèses on a commencé à les décortiquer et faire l'analyse conceptuelle pour arriver à la définition des concepts clés. On termine ce chapitre par l'approche méthodologique qui se résume dans la méthode qualitative qui vise à comprendre, décrire et expliquer notre phénomène à étudier.

Puis l'analyse des informations recueillies, en vue de vérifier la validité de nos hypothèses.

Chapitre II :

L'épuisement professionnel

Préambule :

Dans ce chapitre on va parler sur l'épuisement professionnel, son historique, sa définition, puis on va parler sur les trois dimensions de ce syndrome, en passant en suite à ses symptômes, puis les approches qui ont parlé sur l'épuisement professionnel, en suite on va définir les troubles associés à la personnalité épuisée, en dernier lieu on va parler sur les causes et les conséquences de l'épuisement professionnel des enseignants, comment prévenir ce syndrome.

1) Historique de l'épuisement professionnel :

Les premières recherches portant sur le burn-out étaient clairement exploratoires et avaient pour objectif de comprendre les personnes « souffrant de leur travail » (Truchot, 2004). Il est donc malaisé de définir un « découvreur » du burn-out, alors même que de nombreux auteurs au début des années soixante-dix ont commencé à publier leurs observations (Bradley, 1969; Freudenberger, 1974. Maslach, 1976). Ces publications portent dans un premier temps sur la description du phénomène, lui donnent un nom et démontrent qu'il ne s'agit pas d'un épiphénomène transitoire. Il est important de souligner que ces articles sont écrits par des chercheurs ou des cliniciens (ou les deux à la fois) qui sont personnellement impliqués dans un travail auprès de personnes qui nécessitent des soins psychiques ou somatiques. Ils travaillent en hôpital ou dans des services sociaux qui ont comme caractéristiques de générer de nombreux stressés émotionnels ou interpersonnels.

C'est le cas de Herbert Freudenberger (1974), qui fut l'un des premiers à écrire un article sur le burn-out. Psychologue dans une *free clinic* accueillant des patients toxicomanes, il remarque qu'un grand nombre de soignants perdent rapidement, en quelques années, leur dynamisme, leur engagement et leur motivation. Ce qui est le plus frappant pour l'auteur, c'est que ce phénomène apparaît chez des professionnels qui, au départ, étaient très enthousiastes et qui,

au bout d'une année parfois, se plaignent de douleurs physiques, de fatigue et d'épuisement (Freudenberger, 1977). L'auteur révèle une variété d'expressions et de manifestations de ce qu'il nomme alors burn-out, métaphore de l'effet de la consommation de drogues. Il suggère que les pressions et les exigences professionnelles exercées sur les ressources d'un individu finissent par le conduire à un important état de frustration et de fatigue. Le professionnel s'épuise alors en essayant de répondre à certaines obligations imposées, soit par son milieu de travail, soit par lui-même.

De son côté, Christina Maslach (1976), psychologue sociale, a découvert le burn-out dans le cadre d'une recherche sur le « stress émotionnel » et les stratégies de coping¹ développées par les employés de services sociaux face à leurs usagers. En effet, Maslach avait participé à l'expérience de la prison fictive de Stanford dans laquelle deux groupes d'étudiants étaient répartis aléatoirement dans des rôles de surveillants de prison ou de personnes détenues (Zimbardo, 1973). La violence des « gardiens » envers les « détenues », dans cette expérience avait amené l'auteur à s'interroger sur les relations de pouvoir et sur leurs conséquences, Maslach avait abandonné immédiatement son rôle dans l'expérience, et s'était interrogée sur les comportements agressifs des professionnels envers leurs usagers. C'est donc au cours des entretiens avec ces professionnels de service social qu'elle a identifié le burn-out sous trois caractéristiques que sont l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation-désinvestissement et la réduction du sentiment d'accomplissement personnel et professionnel. Cette première conception du burn-out prend donc son origine dans des services d'aide sociale ou de soins, dont la caractéristique principale réside dans la relation entre un « aidant » et un usager. La nature spécifique de ces professions qui prescrit une relation interpersonnelle (soignant/soigné, aidant/aidé) place d'emblée le burn-out comme une transaction relationnelle entre une personne et une autre plutôt que comme une reponse individuelle

stress. Mais la perspective clinique ou sociale des articles initiaux va influencer les premiers travaux sur le burn-out et (Maslach, Schaufeli, 1993).

D'un coté, les psychologues cliniciens se focaliseront sur la symptomatologie du burn-out et les questions de santé mentale. De l'autre, Les psychologues sociaux s'intéresseront au contexte professionnel. De fait, la majorité des premières études sont descriptives et qualitatives, et utilisent des techniques comme l'entretien, les études de cas ou l'observation participante (Maslach, 2001). **(Boudoukha. A. H, P, .10-12)**

2) Définition de l'épuisement professionnel :

De multiples définitions de l'épuisement ont été proposées. En voici quelques unes :

Freudenberger et Richelson (1980) définissent la personne brûlée comme « quelqu'un qui souffre de fatigue et de frustration, de dépression provoquées par sa dévotion envers une causes, un mode de vie ou une relation ou une relation qui n'a pas produit la récompenses attendue ».

Pour Edelwich et Brodsky (1980), le burn out est un processus de « désillusionnement » à quatre phases : l'enthousiasme, la stagnation, la frustration et l'apathie.

Chernis (1980) le décrit comme « un processus dans lequel un professionnel précédemment engagé se désengage de son travail en réponse au stress et aux tensions ressenties ».

Maslach et Jackobson(1981) le définissent comme un « syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel qui apparait chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui ».

En 1984 Crin et Bibeau disent qu'il est impossible d'assigner une place précise à ce syndrome dans la nosographie psychiatrie traditionnelle et préfère le considérer comme un « concept intégrateur qui vient en quelque sorte donner sens à un ensemble complexe et multidirectionnel de phénomène ».

En 1988, Pines et Aronson le définissent comme « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par l'implication à long terme dans des situations qui sont exigeantes émotionnellement ». D'après Pines, ces situations exigeantes ne se rencontrent pas seulement au travail, c'est pourquoi elle a également recherché le burn-out dans les relations de couples et au cours de conflits politiques. Il peut alors être considéré comme le résultat d'un échec la quête existentielle (qui set la relation d'aide pour le soignant). Pour être « consumé », dit-elle faut d'abord avoir été enflammé.

Pour Canoui et Maurangers (2001), le burn-out est aussi un phénomène d'ordre existentiel, puisque le soignant recherche l'épuisement dans la relation avec un être en souffrance.

Ce syndrome résulte alors de la relation d'aide qui « tombe malade ».

Ces définitions se complètent plus qu'elles s'opposent. Elles révèlent la complexité du burn-out, qui peut effectivement s'expliquer par plusieurs modèles et résulter de nombreuses causes intriquées. (Mangen. M. H.2007, P23.)

3) Les dimensions et la symptomatologie de l'épuisement professionnel :

3.1-Les dimensions de l'épuisement professionnel

C'est Maslach. C et Jackson. J, que l'on doit d'avoir éclairci le syndrome en le décrivant en trois volets qui ensemble forment un syndrome :

1-L'épuisement émotionnel,

2-La déshumanisation de la relation à l'autre,

3-Le sentiment d'échec professionnel ou la diminution de l'accomplissement personnel

1.1- Epuisement émotionnel

L'épuisement émotionnel renvoie à l'appauvrissement des ressources du sujet. La personne est vidée nerveusement, a perdu tout entrain, n'est plus motivée par son travail qui devient une corvée. L'épuisement émotionnel s'accompagne de frustration et de tension dans la mesure où l'individu ne réalise plus le travail qu'il effectuait auparavant. Cette dimension est souvent liée au stress et à la dépression. Les conceptions théoriques autant que les résultats empiriques lui donnent un rôle central dans le processus de l'épuisement professionnel.

1.2-La dépersonnalisation ou cynisme

Il s'agit de la dimension interpersonnelle du l'épuisement professionnel. Celle-ci renvoie au développement d'attitude détachées, négatives, cynique envers les individus rencontrés dans le contexte de travail. Il ne s'agit donc pas d'un trouble dissociatif au sens de la dépersonnalisation décrite en psychiatrie, mais d'une déshumanisation de la relation à l'autre. C'est la raison pour laquelle Maslach. C a finalement opté pour le terme de cynisme, qui prête moins à confusion que celui de dépersonnalisons. Ce détachement peut se transformer en une vision de la personne comme un adversaire ou un objet, et peut aller jusqu'à des conduites de maltraitance. (Canoui. P25, Mauranges. A, 2004)

1.3- La diminution de l'efficacité professionnel ou manque D'accomplissement personnel :

La diminution l'efficacité professionnelle est la dimension d'auto-évaluation du l'épuisement professionnel. Elle se caractérise par un sentiment d'incompétence professionnelle et de manque de réalisation personnelle dans le

travail. Elle s'accompagne d'une diminution de l'estime de soi et du sentiment d'auto-efficacité. Le sujet a alors le sentiment de ne pas atteindre ses objectifs, ne s'attribue plus de capacité à faire avancer les choses, convaincu de son inaptitude à répondre effectivement aux attentes de son entourage. **(Freudeberger. H. J, 1987. P190-192)**

Les spécialistes de l'épuisement professionnel, affirment que l'épuisement professionnel démarre avec l'épuisement émotionnel, celui-ci entraîne la déshumanisation. L'épuisement émotionnel réduit l'accomplissement personnel soit directement soit par la déshumanisation.

L'épuisement émotionnel représente le composant affectif du l'épuisement professionnel, tandis que les deux autres dimensions constituent les composants attitudeaux ou cognitifs du l'épuisement professionnel. **(<http://www.redpsy.com>)**

3.2- Les symptômes cliniques de l'épuisement professionnel

Les spécialistes de syndrome d'épuisement professionnel récente 132 symptômes qui ont été associés à ce syndrome. La plupart de ces symptômes sont issus d'observations cliniques. Ces symptômes peuvent être répartis en cinq grands types : affectifs, cognitifs, physique, comportementaux et motivationnels.

Chez certaines personnes, les signaux d'alarme se manifestent d'abord au niveau corporel : fatigue, manque d'énergie et affaiblissement de l'organisme.

Pour d'autre, les signes se font davantage sentir par un changement d'attitude envers le travail, les collègues, les proches...etc. **(Canoui. P, Maurangers. A. 2004, p45)**

2.1- Les premiers signes de l'épuisement professionnel

-Le sommeil ne réussit plus à éliminer la fatigue.

-Une irritabilité grandissante dirigée vers soi ou envers les autres et accompagnée d'une attitude cynique

-Une impression de ne pas pouvoir influencer ni choisir : »sensation d'être pris ».

Au niveau interpersonnel, on peut noter une irritabilité, hypersensibilité, mais aussi une froideur affective. Du fait de la diminution du contrôle émotionnel, des accès de colère peuvent survenir. (**Boudoukha. A. H, 2009, p. 35**)

2.2- Symptômes cognitifs

Les sentiments d'impuissance et de désespoir prédominant, parfois associés à la peur de « devenir fou ». Le travail perd son sens, et après avoir échoué à changer leur situation de travail, les individus se sentent « coincés ».

Un sentiment d'échec est présent, comme celui d'insuffisance, ce qui peut conduire à une faible estime de soi, et à de la culpabilité. Des idées suicidaires peuvent alors apparaître,

Bien que cela rarement observer. Les capacités cognitives peuvent être altérées : difficultés de concentration, d'attention et troubles mnésiques. (**Canoui. P, Mauranges. A, 2004, P.57**)

Les pensées deviennent plus rigides, schématiques, et conduisent à des mécanismes de clivage. La prise de décision devient difficile. La tolérance à la frustration peut également être diminuée.

Au niveau interpersonnel, le symptôme le plus caractéristique est une perception cynique, déshumanisée d'autrui. Cela se traduit par un pessimisme et une diminution de l'empathie, qui est d'autant plus frappante que les relations initiales avec autrui étaient initialement marquées par une implication. Les frustrations professionnelles, l'anxiété et les problèmes peuvent même être

projetés sur les autres et des mécanismes de défenses paranoïaques peuvent alors se développer. (Canoui. P, 2001, P. 26)

2-3- Symptômes physiques

2 -Les symptômes physiques de l'épuisement professionnel sont multiples, on peut les regrouper dans trois grandes catégories :

- Les plaintes physiques diffuses aspécifiques, telles que les céphalées, nausées, des palpitations, des sueurs. Des troubles sexuels, troubles du sommeil, variations de poids sont également rapportés par les individus souffrant de l'épuisement professionnel.

Chez les femmes, des troubles du cycle menstruel sont rapportés. La fatigue chronique est les symptômes physiques le plus commun de l'épuisement professionnel, et est mentionné par tous les auteurs qui ont décrit ce syndrome.

-Les troubles psychosomatiques, comme l'ulcère, et les pathologies coronariennes. Des recrudescences de pathologies chroniques sont également décrites : asthme, diabète ou polyarthrite rhumatoïde.

-Les réactions physiologiques : tachycardie, hypertension artérielle, hypercholestérolémie, et diminution de la résistance électrique de la peau (réponse électrodermale) sont des réactions physiologiques de réponse au stress. (Canoui. P, Maurangres. A, 2004, P. 35)

2.4-Symptômes comportementaux

On retrouve une hyperactivité stérile, une impulsivité, ou à l'inverse une procrastination et une indécision. Des consommations de substances psychoactives telles que l'alcool ou les médicaments sont également présentes. Des troubles alimentaires à type de diminution ou augmentation des apports être présents.

Au niveau des relations interpersonnelles, il existe deux tendances : soit l'agressivité envers autrui, soit le repli et l'isolement social. (<http://scholar.google.com>)

4) L'épuisement professionnel aux différents âges de la vie professionnelle :

Les étapes d'installation :

Selon Jerry EDELWICH et Archie BRODSKY il existe quatre phases consécutives, aboutissant à la désillusion du burn-out :

-L'enthousiasme :

L'épuisement professionnel commence par un enthousiasme idéaliste caractérisé par de grands espoirs ; le travailleur débutant imagine de hautes espérances et conçoit des attentes irréalistes face au travail. Cet excès d'enthousiasme conduit la personne à se dévouer corps et âme. La conception idéaliste au travail vient occulter les besoins et les intérêts personnels. La personne s'oublie, ignore ses besoins et le travail est investi de toutes les vertus, c'est la lune de miel. Mais cette période idéale ne dure qu'un temps, la réalité revient en force interroger l'optimisme des premiers temps. L'illusion crée la désillusion.

-La stagnation :

L'activité idéalisée perd de valeur et des sentiments négatifs tendent à émerger au niveau émotionnel. La personne commence à réaliser que son investissement professionnel exclusif n'est pas totalement gratifiant et elle ressent un certain mécontentement. Une perte graduelle de satisfaction au travail.

-La frustration :

Cette étape se caractérise par le retrait de plus en plus marqué devant les situations problématiques où se manifestent une profonde remise en cause des compétences, une irritabilité marquée, entraînant de l'intolérance vis-à-vis des collègues ou des relations professionnelles.

A ce stade de désillusion, la personne affectée se voit « brûlé ».

Ce sentiment de frustration est porteur des premiers troubles physique, somatique, émotionnel ou comportementaux.

- L'apathie :

A ce stade la personne risque de devenir dépressive (on peut dire ici que le burn-out n'est pas une dépression mais peut engendrer une dépression), dans son milieu de travail elle se trouve tellement démunie devant les innombrables frustrations quotidiennes qu'elle semble dépersonnalisée : elle ne reconnaît plus, ne se comprend plus.

Elle se rend au travail pour faire de la présence. Le retrait, l'absence de réaction dans les situations professionnelles semblent être les solutions qui permettent d'éviter les conflits et les réflexions. (GREBOTE.E, 2008, P., 104)

En résumé, les personnes qui vivent un burn-out ont connu un enthousiasme, puis une période de stagnation, puis de désillusion, de frustration qui peut aller jusqu'à une période d'apathie ou de démoralisation.

5) Les approches de burn-out :**5.1- Approche « individuelle »**

En 1980, Herbert J. Freudenberger publie un livre sur l'épuisement professionnel. Il traduit le terme de burnout par « brûlure interne » :

« En tant que psychanalyste et praticien, je me suis rendu copte que les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans notre monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte »

Psychothérapeute et psychiatre, FREUDENBERGER dirige un hôpital de jour dans les années 70. Accueillant des toxicomanes, il travaille beaucoup avec des bénévoles. Il se rend compte que beaucoup de ces bénévoles perdent toute motivation après environ un an d'activité et constate l'apparition de symptômes physiques tel que : fatigue, épuisement, persistance de rhumes, de maux de tête, d'insomnies. Il dresse le portrait d'individus submergés par leurs émotions (colère, irritation, perte d'énergie) par des attitudes négatives et par un recours fréquent au cynisme. Ces personnes mettent en place des stratégies de surenchère, des stratégies d'évitement et font preuve d'une hyperactivité inefficace. D'après lui, le syndrome se développe quand les individus ont une image idéalisée d'eux-mêmes. De ce fait, les facteurs individuels sont mis en avant et le burnout est perçus comme la maladie du battant. En effet, l'individu risquant le plus de s'épuiser est en général dynamique et motivé. Il n'a pas FREUDENBERGER a lui-même été atteint d'un burn-out.

5. 2- Approche « collective »

A l'inverse de l'approche individuelle de FREUDENBERGER, Christina MASLACH propose une approche collective. Chercheuse en psychologie sociale, elle situe davantage, les causes du burn out dans l'environnement et les conditions de travail.

Pour ces deux observateurs, le syndrome d'épuisement professionnel vise principalement les personnes dont l'activité professionnelle implique un engagement relationnel important, comme les travailleurs sociaux, les professions médicales, les enseignants...L'étude de ces catégories professionnelle a conduit ces chercheurs à considérer les confrontations répétées à la douleur ou à l'échec comme des causes d déterminants.

C .MASLACH émet l'hypothèse que travailler avec d'autres, en particulier dans une relation d'aide, est le cœur du phénomène. Ce syndrome a été séparé dès le départ des affections psychologiques inter-psychologique inter-psychiques tels que la dépression (même si certains symptômes sont communs). Il se situe plutôt au niveau des désordres psychosociaux .

Elle emploie le terme de « craquage »suivi selon elle d'une perte d'efficacité, d'un absentéisme, d'un turn-over élevé. Le burnout provoque également une détérioration du bien-être physique : il est en effet associé à des manifestations comme l'alcoolisme, la maladie mentale, les conflits conjugaux ou le suicide.

Afin de lutter contre ces détériorations physiques, le travailleur se tourne parfois vers les tranquillisants, la drogue.

On le voit, les conséquences du burn-out peuvent être dramatiques.

C.MASLACH et Suan JACKSON vont définir le burn-out comme un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel qui apparaît chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui. On peut développer ces trois axes de la façon suivante :

L'épuisement émotionnel renvoie au manque d'énergie, au sentiment que les ressources émotionnelles sont épuisées. La personne est vidée nerveusement, elle a perdu son entrain, n'est plus motivée par son travail, elle ressent des frustrations et des tentions. L'épuisement émotionnel est souvent lié au stress et à la dépression.

La dépersonnalisation représente la dimension interpersonnelle du syndrome d'épuisement professionnel. En effet la relation entre l'individu et le patient se trouve affectée. Elle renvoie au développement d'attitudes impersonnelles, détachées, négatives, cynique envers les personnes dont on s'occupe. L'individu ne se sent plus concerné par son travail, dresse une barrière qui l'isole de ses clients, de ses collègues. Il ne parle pas de Mr Untel mais de « L'appendicite de la chambre 22 ». La dépersonnalisation peut prendre des formes plus dures et s'exprimer à travers des attitudes et des comportements de rejet, de stigmatisation, de maltraitance. Il s'agit d'une stratégie mal adaptée destinée à faire face à l'épuisement des ressources internes en mettant à distance les bénéficiaires de l'aide.

Cette attitude permet de s'adapter à l'effondrement de l'énergie et de la motivation.

Les clients étant perçus sur mode négatif, leurs demandes, leurs besoins apparaissent moins pressants, moins urgents à résoudre.

Le manque ou la réduction de l'accomplissement personnel concerne à la fois la dévalorisation de son travail et de ses compétences, la croyance que les objectifs ne sont pas atteints, la diminution de l'estime de soi et du sentiment d'auto efficacité. La personne ne s'attribue aucune capacité à faire avancer les choses, convaincue de son inaptitude à répondre efficacement aux attentes de son entourage. On considère que l'épuisement émotionnel représente le composant affectif du syndrome tandis que les deux autres dimensions, la dépersonnalisation et la réduction de l'accomplissement

Personnel, constituent les composantes attitudeaux. ([Www.cpn-laxon.com/instituts-formation/ifcs/mémoires/véronique.pdf](http://www.cpn-laxon.com/instituts-formation/ifcs/mémoires/véronique.pdf))

5.3-Approche « transactionnelle » :

Pour CHERNISS, les différences individuelles concernent également les stratégies développées pour faire face aux facteurs favorisant le stress. Selon lui, il y a trois étapes dans la transaction entre l'individu et son environnement (d'où le terme d'approche

Transactionnelle) : le stress perçu provient du déséquilibre entre les exigences du travail et les ressources de l'individu. Ceci conduit à une tension qui est une réponse émotionnelle,

De tension, d'anxiété. La troisième étape est caractérisée par des changements attitudeux et comportementaux.

Selon lui, le syndrome d'épuisement professionnel est un processus qui provient d'un déséquilibre entre les exigences du travail et les ressources de l'individu qu'elles soient personnelles (estime de soi, auto efficacité) ou organisationnelles (soutien reçu de la part des collègues, de la hiérarchie). Ce déséquilibre résulte des écarts entre les attentes initiales et la réalité du terrain. Le comportement des clients difficiles, peu coopératifs, parfois agressifs, tranche avec une vision souvent idéalisée de la relation humaine d'aide. Un travail souvent routinier contraste avec les envies de tâches variées, de stimulation, d'accomplissement.

Le manque de coopération entre les collègues, voire de conflits interpersonnels, s'ajoute à ces écarts entre attentes et réalité. Face à un environnement de travail décevant, la motivation initiale s'étiolle et fait place à des attitudes de retrait. Dans ce modèle, les sources de stress se situent à la fois au niveau du travail (clients difficiles, conflits entre collègues) et de l'individu (puisque ses attentes, sa formation sont relativement inadaptées). Certains individus ont des attentes, des orientations de carrière qui constituent une charge de travail supplémentaire et les rendent plus sensibles au syndrome d'épuisement professionnel.

En cela, il rejoint l'approche individuelle de Freudenberg. CHERNISS évoque le concept de « coping » défensif. Le coping est un processus par lequel l'individu cherche à s'adapter à une situation problématique. Cette adaptation peut se faire par différents moyens : prise en compte de ses ressources personnelles (cognitives et affectives), des

Aides extérieures possibles, positivisme... Pour LAZARUS et FOLKMAN, le coping est l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux, constamment changeant, permettant de gérer les exigences externes ou internes spécifiques à une situation qui entament ou excèdent les ressources d'une personne.

Pour l'approche cognitive de LAZARUS ; il utilise la notion de tension pour expliquer le comportement humain. Dans son système, l'interaction entre l'individu et son environnement est génératrice de symptôme. Son concept prenant racine dans le terroir de la psychologie. (Shimonl et all, 1996, P. 296)

4.4-Approche « motivationnelle » :

Ayala PINES propose une approche motivationnelle. D'après elle, le travail représente pour *bo travail, les contraintes administratives, la résistance des clients, n'engendrent pas le syndrome d'épuisement professionnel simplement parce qu'ils entravent l'utilisation des Compétences, mais pour une réponse plus profonde : L'impossibilité d'utiliser ses compétences prive l'individu de la signification qu'il recherche dans son travail* ».

Le modèle proposé par Ayala PINES s'apparente à un ensemble de modèle d'étude psychologique du stress et du burnout pour lesquels les tensions de l'individu proviennent de l'écart entre l'attente ou la motivation individuelles et la réalité. Elle insiste sur le fait que les professions aidantes répondent toutes à une aspiration commune : faire pour et avec les autres.

Les motivations peuvent aussi être personnelles, inspirées par une image romantique, une figure charismatique qui a servi de modèle identificatoire.

Dans un tel contexte, ce n'est pas l'échec en tant que tel qui provoque le syndrome d'épuisement professionnel, c'est la perception que quelques soient les efforts, on ne peut avoir un impact significatif.

Autre approches :

Selon Susan JACKSON, les différentes approches du burn-out se complètent.

On peut les regrouper selon qu'elles envisagent le burn-out comme un état, celui de la personne atteinte, ou comme un processus, celui conduisant à l'état en question.

Si la définition de C. MASLACH et de S.JACKOBSON a été largement retenue, c'est entre autres parce qu'elle est doublée d'un outil de mesure validé et maniement facile : le Maslach Burn out Inventory (MBI test, voir annexes).

Ce test permet d'évaluer les trois critères du burn-out (épuisement professionnel, dépersonnalisation, réduction de l'accomplissement personnel) à partir de 22 items.

Notre recherche s'inscrit dans l'approche collective de Christina Maslach

A l'inverse de Freudenberg qui insistait sur les facteurs personnels, elle situe d'avantage les causes du burn-out dans l'environnement de travail. Et les interactions entre collègues, patient/client et professionnels, directes, fréquentes, répétitives contribuent au développement du burn-out. (www.cpn-laxon.com/institus-formation/ifcs/memoires/veronique.pdf).

6) Les troubles qui associer la personnalité épuisée :

L'épuisement professionnel est un syndrome qui touche tous les coté de la personnalité psychique ou autres, donc parmi les troubles qui associer la personnalité qui soufre du syndrome d'épuisement professionnel en trouve :

-les troubles somatique sont variés : asthénie, douleurs (céphalées, gastralgies dorsalgies, myalgies), perturbations des équilibre physiologique (cardiovasculaire, digestif, hormonal, immunitaire, et du rythme ville-sommeil) ;

-les troubles du psychiques sont également nombreux et variés : angoisse, dépression, révolte, sentiment de défaite, manque de confiance en soi, anomalies de la cognition et du langage ;

- Les trouble du comportement sont la discrétion, puis l'irritabilité, la labilité émotionnelle, le cynisme, etc. L'évolution se fait vers un état grandissant de fatigue, de moindre efficacité, de

Retrait et d'apathie, ou au contraire vers une sorte de comportement névrotique avec incapacité à se détacher d'un travail que l'on ne parvient plus à accomplir ;

- Le stress apparait quand les capacités d'adaptation de l'individu sont dépassées. Il dépend donc de l'interaction entre une personne et son environnement : un facteur n'est jugé stressant que parce qu'il est perçu comme tel. **(Patrick. M. 2007, P. 32).**

7) Les causes de l'épuisement professionnel :

Trois facteurs interviennent dans l'épuisement professionnel : l'organisation, l'individu et les relations.

1. Les causes organisationnelles :

L'épuisement professionnel résulte de l'activité professionnelle et du contexte de travail. Les antécédents organisationnels de burn-out comporte les

caractéristiques du travail lui-même et les caractéristiques associées au rôle professionnel :

- Les facteurs d'épuisement professionnel concernant le contenu de l'activité sont les horaires illimités, imprévisibles, la monotonie, la standardisation, etc. Le processus majeur responsable est ici l'impossibilité pour le professionnel de contrôler son activité.
- Les facteurs propices à l'épuisement professionnel relevant du contexte de travail les rôles contradictoires ou confus, l'isolement et le manque de soutien social, le conflit entre vie professionnelle et vie familiale, les mutations technologiques, économiques et politiques, le management par le stress ou peur.

Toutes ces éléments participant au climat et à l'ambiance de travail contribuent au burn-out. Les styles de directions jouent un rôle essentiel dans la violence sur le lieu de travail. Le système de récompenses est très important dans la mesure où les employés peuvent juger de l'équité et de la loyauté de leur hiérarchie à leur égard.

Les facteurs individuels :

Certains traits de personnalité sont plus ou moins propices au burn-out. Certaines personnes sont plus à risque que d'autres. Il en est ainsi de personnalités ayant des idéaux de performances et de réussite élevés, des individus liant l'estime de soi à leurs performances professionnelles, de ceux qui n'ont pas d'autre centre d'intérêt que leur travail et qui s'y réfugient en fuyant les autres domaines d'épanouissement.

L'épuisement professionnel tend à être plus élevé chez les femmes qui portent d'avantage le poids des tâches domestiques et la charge quotidienne des enfants. Elles sont plus touchées par le conflit de rôle famille-travail qui est une source importante de burn-out. Cette répartition inéquitable du travail domestique non

énuméré le degré de stress quotidien. La fondation européenne considère que cette double charge a des conséquences néfastes sur la santé des femmes qui travaillent. (<http://www.eurofound.ie/europa.eu>)

Les facteurs relationnels :

Il s'agit soit de relation difficiles ou de conflits (agression, violence), conçoit au contraire d'un manque de relation : solitude, absence de solidarité, soutien social déficient. Les interactions entre clients et professionnel, directs, fréquentes, répétitives contribuent au développement du burn-out professionnel.

Le soutien social et professionnel est un facteur qui a été largement étudié dans la littérature. Le soutien social est décrit comme venant possiblement de quatre sources différentes : les supérieurs hiérarchiques, les collègues, le conjoint, et les proches.

Les facteurs de burn-out semblent bien identifiés, mais leur multiplicité et leur interdépendance ne permettent pas d'établir des relations causales. Ces facteurs peuvent être regroupés en trois catégories. La première catégorie concerne la charge de travail, et plus particulièrement, les exigences qualitatives et quantitatives spécifiques de la tâche (la nature et la fréquence des sollicitations...). La deuxième catégorie comprend les contraintes d'ordre organisationnel et les relations interprofessionnelles et avec le patient-bénéficiaire (responsabilité, autonomie, perspectives de carrière...). Et la troisième catégorie regroupe certaines caractéristiques individuelles (personnalité, stratégies d'adaptation). (**Christina,M, Michel P. Lieter, 2011, P.70**).

1-La nature du travail

Ambigüité de rôle : réfère à une condition pour laquelle l'information disponible pour une position organisationnelle donnée est inappropriée ou trop vague

Conflit de rôle : renvoi à la perception d'incompatibilité ou d'in-congruence face aux demandes auxquelles doit répondre le titulaire du poste.

Surcharge de travail : Equivaut au manque de ressources appropriée pour accomplir un travail qui soit conforme aux attentes.

2-Disposition personnelles : sexe, l'optimisme, habilité individuelle, la résilience, la pro-activité et la nature du lieu de control.

3-Milieu de travail : Les attentes de la société à leur endroit (association des parents d'élèves), le contexte de ressources limitées et ce, particulièrement en milieu urbain ou l'on retrouve plus de pauvreté, de violence, une immigration croissante pouvant présenter des problèmes d'intégration et plus de problèmes liés aux difficultés familiales. (Carole. S, 2008, P.311)

8) Les conséquences de l'épuisement professionnel des enseignants :

1-les conséquences liées au travail :

- ✓ La dépersonnalisation qui est un phénomène particulièrement observable dans le monde de l'enseignement.
- ✓ La fatigue, irritabilité dans la mise en charge des élèves

2-conséquences liées aux élèves :

- ✓ Insensible aux problèmes des élèves
- ✓ Endurcissement émotif
- ✓ Crainte que son travail ne contribue pas
- ✓ Traiter certains élèves comme des objets dépersonnalisés
- ✓ Baisse de productivité
- ✓ Augmentation de taux d'absentéisme
- ✓ Baisser du niveau de satisfaction au travail

- ✓ Perte de confiance en ses capacités d'enseignement
- ✓ Devenir cyniques et pessimistes a l'égard de la profession d'enseignement fréquentes absences au travail

3- conséquences liées aux enseignants eux même :

- ✓ L'abuse d'alcool, drogue, médicament
- ✓ Insomnie
- ✓ Problèmes de santé parfois grave. (Crole. S, 2008, P. 315-316)

4-L'impossibilité de faire face au changement :

Notre société évolue très rapidement et chacun d'entre nous est appelé à être confronté au changement, que ce soit dans sa vie privée ou dans sa vie professionnelle. « Le changement organisationnel a pour but de modifier les croyances, les attitudes, les structures des organisations afin que ces dernières puissent s'adapter aux évolutions de leur contexte ».

Le changement nécessite de l'énergie et une personne en burn out a épuisé ses réserves d'énergie, elle n'a donc plus la capacité de mettre n'en place des stratégies afin de faire face au changement. (Thietart, R. A., 2003, P.94.)

9) La prévention du burn-out

1. La prévention au plan individuel

- ✓ Prendre le temps de partager son vécu au travail et de ventiler ses émotions
- ✓ Identifier les manifestations psychologiques comportementales et physiques qui sont liés au stress
- ✓ Agir directement sur les causes de stress
- ✓ Maintenir un bon dialogue avec les collègues et les patrons
- ✓ Fixer des objectifs de travail réalistes

- ✓ Gestion efficace du travail : se donner un temps d'arrêt durant la journée
- ✓ Eviter de devenir esclave de la technologie
- ✓ Style de vie sain (alimentation, exercices)

2. La prévention sur le plan de l'organisation

- ✓ Favoriser le tissage d'un réseau social à l'intérieur de l'entreprise
- ✓ Faire circuler l'information directive claire
- ✓ Clarifier les rôles de chacun
- ✓ Comportement éthique
- ✓ Elaboration et communication des valeurs de l'entreprise
- ✓ Eviter la surcharge du travail
- ✓ Préciser les attentes et les mécanismes d'évaluation de la performance.

(revue-pto.com/articles%20pdf/Décembre%202008/vol%204%20articl2.pdf)

Le burn-out n'est pas une fatalité : il peut être évité ou diminué si la hiérarchie, dans le cadre d'une organisation humaine du travail qui compte des besoins d'évolution des personnes au travail, prend en compte les contraintes professionnelles. (Grebott E, 2008, P.125)

Résumé du chapitre

Dans ce chapitre sur l'épuisement professionnel, on a entamé notre chapitre par l'historique du burn-out, la définition du burn-out, la dimension et la symptomatologie, l'épuisement professionnel aux différents âges de la vie professionnelle, les approches, les troubles qui sont associées à la personnalité épuisée, les causes et les conséquences de l'épuisement professionnel, puis la prévention du burn-out, on termine par un petit résumé pour ce chapitre pour passer à autre chapitre qui stipule l'enseignement et le travail enseignant.

Chapitre III

L'enseignement et

Le travail de l'enseignant

- **Préambule**

Dans ce chapitre on va parler sur l'enseignement et le travail enseignant en général et sur l'enseignant du secondaire en particulier, en commençant sur la définition de l'enseignement, ses étapes, puis on parle sur les objectifs de l'enseignement secondaire, puis on va passer a la définition du corps enseignant, ainsi que les types des enseignants, en parlant en suit sur le rôle de l'enseignant du secondaire, puis la spécificité de la profession enseignante, après les compétences nécessaire pour enseigner, en fin on va parler sur les difficultés des enseignants.

1) Définition de l'enseignement

L'enseignement est une discipline qui permet aux jeunes et adultes d'assimiler des connaissances théoriques et pratiques. On distingue l'enseignement public de l'enseignement privé, l'enseignement général de l'enseignement professionnel ; l'enseignement primaire, secondaire et supérieur. **(Durkheim E, 1991, p55).**

Madeleine Grawitz considère l'enseignement comme la « transmission des connaissances théoriques, pratiques, structurelles en liaison étroite avec le type de culture d'une société ». **(Madeleine G, 1999, p. 152)**

Ainsi que l'enseignement se défini comme une pratique qui comporte une forte dimension relationnelle, qu'il s'agisse de la relation entre eux. L'une comme l'obstacle et générer des conflits, c'est la raisons pour laquelle la connaissance de ces attitudes sport, années et leurs contrôles font partie intégrante de la profession d'enseignant.

Selon Marcel Lebrun l'enseignement : C'est une notion qui se rattache aux procédures mises en œuvre pour faciliter et développer les processus

d'acquisition des connaissances » la mise à disposition de l'étudiant d'occasion ou il puisse apprendre. C'est un processus interactif et une activité intellectuelle. Les buts... peuvent être des gains dans les connaissances, un approfondissement dans la compréhension, le développement des compétences en la résolution des problèmes ou encore des changements dans les perceptions, les attitudes, les valeurs et le comportement ». (**Bennoune M, 2000, P.20**)

2) Les étapes de l'enseignement

Enseignement pré-primaire

L'éducation préscolaire regroupe en amont de la scolarité obligatoire, les différents stades de prise en charge socioéducative des enfants âgés trois à six ans.

L'éducation préparatoire, au sens de la loi d'orientation sur l'éducation nationale de 2008, correspond au stade final de l'éducation préscolaire, elle prépare les enfants âgés

De cinq et six ans à l'accès à l'enseignement primaire. L'éducation préparatoire est dispensée dans des écoles préparatoires, des jardins d'enfants et des classes enfantines ouvertes au sein d'école primaire.

Enseignement fondamental

L'enseignement fondamental représente l'étape de scolarité obligatoire dont la durée est neuf ans. L'admission des enfants en première année s'effectue à l'âge de six ans révolus, Cependant il est fait dérogation d'âge exceptionnelle aux enfants de cinq ans lorsque les conditions d'accueil le permettent. L'enseignement fondamental était organisé en trois cycles de trois ans chacun ; le cycle de base, le cycle d'éveil et le cycle d'orientation. Depuis 2003-2004 l'enseignement fondamentale regroupe l'enseignement primaire et

l'enseignement moyen. L'enseignement primaire, d'une durée de cinq ans est dispensé dans les écoles primaires ; l'enseignement moyen, d'une durée de quatre ans, est dispensé dans les collèges d'enseignement moyen. La fin de la scolarité dans l'enseignement primaire est sanctionnée par un examen final ouvrant droit à la délivrance d'une attestation du succès. La fin de la scolarité dans l'enseignement moyen est sanctionnée par un examen final conduisant à l'obtention du brevet de l'enseignement moyen (précédemment, le brevet de l'enseignement fondamental)

Enseignement secondaire

L'étape de l'enseignement secondaire, dispensée dans les lycées, comprend l'enseignement secondaire général et l'enseignement secondaire technologique. La durée des études est de trois ans. L'enseignement secondaire général et technologique est organisé en filières, il peut être organisé en tronc commun en première année et en filières à compter de la deuxième année. La fin des études de l'enseignement secondaire est sanctionnée par le baccalauréat de l'enseignement secondaire pour les filières de l'enseignement secondaire général et technologique et par le baccalauréat de technicien pour les filières de l'enseignement secondaire technique.

Enseignement supérieur

L'enseignement supérieur désigne tout type de formation assurée au niveau post secondaire par des établissements d'enseignement supérieur agréés par l'état. L'accès à la formation supérieure est ouvert aux titulaires du baccalauréat sanctionnant la fin des études secondaires ou d'un titre étranger reconnu équivalent. Selon le régime établis par la loi d'orientation de 1999, les établissements d'enseignement supérieur (université, écoles nationales, instituts nationaux et écoles normales supérieures) dispensent de deux types de formation ; une formation dite de cycle court et une formation dite de cycle

long. Les formations de graduation de courte durée sont sanctionnées par les diplômes suivants : le diplôme de technicien supérieur après cinq semestres d'études ; le diplôme d'études universitaires appliquées après trois ans d'études (six semestres) ; le diplôme de maître de l'enseignement fondamental, délivré par les écoles normales supérieures après six semestres d'étude. Les formations de longue durée sont sanctionnées par les diplômes suivants : le diplôme de Licence et le diplôme d'études supérieures après quatre ans d'étude ; le diplôme de Licence d'enseignement, professeur d'enseignement fondamental après quatre ans d'études ; le diplôme de licence d'enseignement, professeur d'enseignement secondaire après cinq ans d'étude. Le cycle de la formation doctorale est organisé pour toutes les filières et les disciplines- à l'exception des sciences médicales en deux étapes comportant des études pour l'obtention du diplôme de magister suivies de la préparation d'une thèse de doctorat dans les mêmes champs de recherche. L'accès à la formation en vue du diplôme de magister est ouvert par voie de concours sur épreuves, au titulaire d'un diplôme de graduation de longue durée, ou d'un diplôme reconnu équivalent. Ces études ont une durée de deux ans.

La formation doctorale débouche sur le titre de docteur en science dans la spécialité étudiée.

Donc l'enseignement supérieur dispense des enseignements organisés en trois cycles selon le système ; Licence ; master ; doctorat(L.M.D). (<http://www.Ibe.Unesco.org>)

3) Les objectifs de l'enseignement secondaire :

1. L'enseignement secondaire accueille des élèves issus du cycle fondamental et leur offre la possibilité de s'inscrire dans une des spécialités offertes.
2. Il s'efforce à suivre et à réaliser les mêmes objectifs tracés par l'enseignement fondamental.

3. L'enseignement secondaire, assure le renforcement des connaissances de base acquises au cours du cycle fondamental.
4. Il dispose aux élèves une formation spécialisée qui leur permet une meilleure insertion dans le tissu socio-économique de la société.
5. Il offre un ensemble diversifié d'occasions et des ressources pour l'expression et l'épanouissement des goûts, des aptitudes et des talents.
6. Mettre en disposition des ressources humaines et pédagogique qui doivent donner naissance à des ensembles d'actions coordonnées à garantir une résorption rationnelle et volontariste de la coopération étrangère et même une définition des stratégies efficaces de formation des personnes qualifiées et compétentes.
7. L'enseignement garantit une simplicité d'organisation et de fonctionnement.
8. Définir et mettre en œuvre des stratégies pédagogiques, des procédures d'évaluation et des modalités de sanction et d'orientation pour répondre aux exigences d'une société en mutation.
9. Mettre en œuvre des normes et des procédures économiques et d'utilisation des infrastructures et des équipements. (Chapoulie. J. M, 1984, P.245)

4) Le corps enseignant

Définition du corps enseignant

L'enseignement se définit comme étant une personne qui a la responsabilité de prendre en charge la formation des jeunes générations pour leur assurer une éducation intellectuelle, morale et physique et les préparer à bien s'insérer dans une société en devenir. (<http://scholar.google.com>)

Autrement dit, l'enseignant est une personne qui fréquente un établissement et qui assure un processus, par lequel les connaissances, les compétences et les valeurs sont transmises d'une génération à l'autre.

Puis on déduit que la tâche du maître est alors découvrir les cadres de références des élèves et comment ils apprennent, ainsi l'idée que le maître a de l'élève et sur les résultats. (Arezzki. D, 2004, p25)

5) Les types des enseignants

Il existe plusieurs types d'enseignants dont on peut citer :

A/ Les types des enseignants selon les niveaux scolaires :

On distingue cinq (05) types d'enseignants selon le niveau scolaire :

- L'enseignement du primaire

C'est celui qui enseigne des élèves de l'école primaire de la 1^{ère} année primaire jusqu'à la 6^{ème}. Dans la formation de ce type d'enseignement on s'intéresse à la capacité de cet enseignant de comprendre l'évolution mentale ; psychologique et sociale de l'enfant de 5 à 12ans.

-Le professeur d'enseignement fondamental (moyen) P.E.F

C'est l'enseignant qui s'occupe des élèves de C.E.M de la 7^{ème} année jusqu'à 9^{ème} année moyenne. Lors de leur formation, on s'intéresse à leur capacité de comprendre l'évolution mentale ; psychologique et sociale de l'enfant de 12 à 16ans.

-Le professeur de l'enseignement secondaire général et technique

C'est un enseignant qui s'occupe des élèves du lycée, de par leurs différentes spécialités, ils reçoivent la formation en tous ses aspects à l'université.

-Le professeur de l'enseignement professionnel.

C'est celui qui s'occupe des étudiants, qui ont suivi une formation professionnelle, qui diffère selon leurs spécialités.

-L'enseignement d'enseignement supérieur

C'est celui qui enseigne à l'université les étudiants qui suivent des études supérieures, ils diffèrent selon les spécialités et leurs formations au sein de l'université ou dans la post-graduation

b) Les types d'enseignants selon les comportements

Canter décrit trois types d'enseignants et d'enseignement correspond à trois genres de comportement qui sont manifestés lors d'interaction entre l'enseignant et les élèves : notamment le non affirmatif, l'hostile ou l'agressif et

-L'enseignant ne s'affirme pas.

L'enseignant qui ne s'affirme pas est celui qui ne laisse pas savoir clairement et précisément aux élèves, ses besoins, ses attentes et ses sentiments, lorsqu'il parvient à le faire, l'élève perçoit clairement qu'il commande et qu'aucun suivi ne témoignera du sérieux de ses paroles, L'enseignement qui ne s'affirme pas, apprend l'élève que ces menaces continues

Ne sont que des rituels qui ne s'aboutissent à rien. La classe apprend que les sanctions finales sont habituellement moins sévères que celles promises.

L'enseignant qui ne s'affirme pas est celui qui a appris à répéter un règlement une fois, deux fois, etc. Parler trop et n'agit pas assez, place tellement d'emphase sur le pourquoi d'un comportement qu'il diminue l'affect de sa conséquence, ne donne pas l'occasion à l'élève qui toujours le sein ou lui cherche un croyant à l'élève qui oublie toujours le sein ou lui cherche

Désespérément des espadrilles. Derrière chaque élève qui oublie, il existe ce type d'enseignant ou enseignante qui se souvient pour lui.

-L'enseignant hostile ou agressif

L'enseignant hostile ou agressif communique clairement et précisément ses, ses attentes, ses sentiments aux élèves, ceux-ci savent très bien à quoi s'attendre. Par contre, il s'emporte que très souvent d'autrement, ils apprennent de peur dans un stress créé par ce type d'enseignant.

L'enseignant hostile ou agressif dépasse rapidement les limites de l'affirmation et démontre de l'antipathie de dédain, de l'ingratitude envers ses élèves, il adopte un comportement pour commander le respect ; il affecte mentalement l'élève, il tient les élèves sous le joug de menace qu'il mène à terme, il manque de respect pour les élèves, il prend souvent les pédales. (Cote, R, 1989, P. 50-54)

6) Le rôle de l'enseignant du secondaire :

La perspective sociologique regarde le rôle à partir de sa valeur fonctionnelle pour la société.

La perspective psychologique amène le rôle à partir du personne c'est-à-dire l'attitude adopté par un individu. Pour certaines, le rôle n'est que le modèle définissant la conduite attendue par l'individu dans une situation particulière, pour d'autre, le rôle représente la manière dont l'individu se conduit effectivement. (DURU-BELLAT. M. Van ZANTEN. A, 1999, P.87)

7) La spécificité de la profession enseignante :

L'enseignement – professionnel est avant tout un professionnel de l'articulation du processus enseignement-apprentissage en situation, un professionnel de l'interaction des significations partagées.

Nous avons défini l'enseignement comme un processus interpersonnel et intentionnel, qui utilise essentiellement la communication verbale, le discours dialogique finalisé, comme moyen pour provoquer, favoriser, faire réussir

l'apprentissage dans une situation donnée, c'est une pratique relationnelle finalisée (Albert, 1994). Car enseigner c'est faire apprendre et, sans sa finalité d'apprentissage, l'enseignement ne nécessite pas, mais c'est faire apprendre par la communication et la mise en situation, l'enseignant est un professionnel de l'apprentissage de la gestion des conditions d'apprentissage et de la régulation interactive en classe.

La difficulté de l'acte d'enseigner c'est qu'il ne peut être analysé uniquement en terme de tâches de transmission de contenus et de méthodes définies à priori, car ce sont la communication verbale en classe, les interactions vécues, la relation, la variété des actions en situation qui vont permettre ou non à des élèves différents d'apprendre à chaque intervention. Ainsi, les informations prévues sont régulièrement modifiées à partir des réactions des élèves des élèves et de l'évolution de la situation pédagogique et de contexte. (Leopold. P et all, .P, 23)

8) Les compétences nécessaires pour enseigner.

Perrenoud a identifié dix nouvelles compétences pour enseigner :

- ✓ Organiser et animer des situations d'apprentissage.
- ✓ Gérer la progression des apprentissages.
- ✓ Concevoir et faire évaluer des dispositifs de différenciations.
- ✓ Impliquer les élèves dans leurs apprentissages et leur travail.
- ✓ Travailler en équipe.
- ✓ Participer à la gestion des écoles.
- ✓ Se servir des technologies nouvelles.
- ✓ Affronter les devoirs et les dilemmes éthiques de la profession.
- ✓ Gérer sa propre formation continue.

([http:// www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/maulini/redefinition.htm](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/maulini/redefinition.htm))

9) La difficulté des enseignants :

- ✓ Le stress est souvent causé par l'indiscipline des élèves
- ✓ Les classes difficiles, le manque d'équipement, le manque de reconnaissance professionnelle
- ✓ Les mauvaises relations avec les collègues.
- ✓ La charge du travail, etc.
- ✓ Il apparait évident que ce sont les nouveaux enseignants qui sont plus atteints par ce stress
- ✓ Le manque d'expérience, et moins de compétences
- ✓ Le comportement des élèves surtout les adolescents(Lycée)
- ✓ Non reconnaissance du travail accompli par l'enseignant, l'absence de soutien
- ✓ L'insatisfaction de relation des enseignants avec leurs élèves et les parents d'élèves.
- ✓ (Les classes difficiles, le manque d'équipement, le manque de reconnaissance professionnelle
- ✓ Les mauvaises relations avec les collègues
- ✓ La charge du travail, etc.
- ✓ Il apparait évident que ce sont les nouveaux enseignants qui sont plus atteints par ce stress
- ✓ Le manque d'expérience, et moins de compétences
- ✓ Le comportement des élèves surtout les adolescents(Lycée)
- ✓ Non reconnaissance du travail accompli par l'enseignant, l'absence de soutien
- ✓ L'insatisfaction de relation des enseignants avec leurs élèves et les parents d'élèves. **(Paul. J. 2006, P.09-11)**

09) Le stress des enseignants :

Le stress est un concept complexe et dynamique, en constant changement, qui résulte d'un système de variables multiples et l'interaction entre la personne et son environnement.

C'est la tension résultant de l'interaction entre la personne et son milieu lorsque les exigences de l'environnement sont perçues par la personne comme excédant ses capacités individuelles.

10) Les principaux facteurs du stress :

- ✓ Friction et compétition entre collègues.
- ✓ Condition de travail difficiles (contraintes de temps, surcharge de travail, lourdeurs administrative, horaire irrégulier).
- ✓ Dualité ou conflits des rôles (recherche, direction, enseignement).

http://aix1.uottawa.ca/~cmontgom/pdf/actes_stress_epuise.pdf

Résumé du chapitre :

Dans ce chapitre sur l'enseignement et le travail enseignant, on a entamé donc notre chapitre par la définition de l'enseignement, ses étapes et ses objectifs, puis on a commencé à définir le corps enseignant et les types des enseignants en passant à son rôle, ainsi que la spécificité de la profession enseignante, puis on expliquer les compétences nécessaires pour enseigner en dernier lieu on a parler sur les difficultés des enseignant.

Donc on clôturer cette partie théorique avec ce chapitre pour passer à la partie pratique qui est une phase importante dans notre recherche dont on va découvrir le terrain de notre l'enquête est démarches à suivre dans cette dernière.

Chapitre IV:
Les étapes de l'enquête sur
le terrain

Après avoir présenté les deux chapitres qui ont constitué la partie théorique de notre recherche, cette partie pratique est la dernière phase de recherche qui peut se décrire comme tentative de tester et de vérifier (confirmer ou infirmer) nos hypothèses. Ce premier chapitre de cette partie pratique consiste à présenter la pré-enquête, l'objectif de la pré-enquête, l'échantillon de la recherche et la présentation de lieu de l'enquête, ainsi que les outils d'investigation.

1) Présentation de lieu de la recherche :

1-1-Aperçu historique de l'école secondaire de Timezrit

Le lycée de Timezrit se situe au lieu de chef daïra de la même commune, elle porte le nom de Chahid Ibn Haddad Mouhand Ouidir, il est créé le 27-05-1988, il a comme surface 17696M² c'est-à-dire 17Hictar, la superficie battue 13836M², il se compose de : L'internat qui est créé le 27-06-1989, 03 cours, 29 salles, 01bibliothèque, 01 réfectoire,01 bloc administratif, 01 terrain de proximité, 01salle de sport couverte, 01bache à haut réserve l'eau et 01chauffage centrale.

1-2-L'effectif de l'école :

- Le personnel pédagogique : enseignants 63, élèves 1103, 681 garçons et 424filles, les élèves demi-pensionnés 697, les filles internes 87.
- Le personnel : adjoints d'éducation 10, Personnels administratifs 10, personnel chargés de la sécurité 04.

1-3- Situation géographique :

Le lycée de la cité Idarraquen, située au chef lieu de la commune de Timezrit, il est implanté à la rentrée de la commune, à de Timezrit à 35km de la wilaya de Bejaia.

1-4-Infrastructures :

Le lycée de Timezrit occupe un espace de 1769M², il est composé de :

- Trois cours.
- 01 internat
- Bloc d'enseignement : 29 salles.
- 04 labos, et 02 ateliers ; 01 génie mécanique, 01 génie électrique,
- 01 labos informatique.
- 01 bibliothèque.
- 01 réfectoire.
- Bloc sanitaire : 12 toilettes.
- 01 salle des enseignants.
- 01 amphi théâtre.
- 01 bloc administratif.
- 01 terrain de proximité.
- 01 salle de sport couverte.
- 01 bache à haut pour la réserve de l'eau.
- 01 chauffage central.
- 01 logement de fonction. Deux (02) logements.

2) Les étapes de la pré-enquête sur le terrain :

2-1-La pré-enquête :

La pré-enquête est l'étape qui précède la phase de l'enquête, le chercheur s'appuie sur des hypothèses qui lui permettent de préciser son questionnement.

Une pré-enquête peut se révéler utile pour affiner les hypothèses et enrichir le questionnement.

La pré-enquête est considérée comme une étape préparatoire de l'enquête, elle a pour objectif la connaissance du terrain d'étude et ce à travers la collecte

d'informations et de données sur le sujet d'étude et sur une population déterminée.

Selon CHAUCHAT. H: « La pré-enquête est la phase d'opérationnalisation de la recherche théorique, elle consiste à définir des liens entre, d'une part les constructions théoriques: « Schémas théorique ou simplement cadre conceptuel selon le cas, et, d'autre part, les faits observables. Son aboutissement est la mise en place de l'appareil d'observation ». (Chauchat. H, 1999, P. 63)

La pré-enquête que nous avons menée a pour objectif la connaissance du terrain d'étude et connaître la population d'enseignants débutants au sein du lycée de (Timezrit).

La pré-enquête que nous avons menée nous a permis d'explorer notre terrain d'étude pour mieux déterminer notre objet de recherche.

2-2-Les limites de la recherche :

Nous avons limité notre recherche à (12) enquêtés, enseignants débutants au sein d'un établissement scolaire secondaire à Timezrit-Béjaia du 02/2013 au 05/2013. 75% de ces enseignants sont des femmes et 25% sont des hommes.

2-3-La technique utilisée :

Dans le cadre de notre étude, et vu la qualité des informations recherchés, on a opté pour l'entretien semi-directif pour donner plus de liberté à nos enquêtés.

L'entretien semi-directif se définit comme « Une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individu pris isolément, mais aussi, dans certains cas, auprès de groupes qui permet de les interroger d'une façon semi-directive et de faire un prélèvement qualitatif en vue de connaître en profondeur les informations. Il favorise l'expression libre et associative à partir

d'une question ouverte toute en orientant ponctuellement la personne sur des questions précises pour lesquelles l'examineur souhaite une réponse ». (Angers M, 1997, P.144).

2-4-Les obstacles rencontrés :

Pendant ma recherche sur l'épuisement professionnel, j'ai rencontrée quelques d'entraves devant mon chemin.

- ✓ Le manque de documentation concernant l'épuisement professionnel au niveau de notre université.
- ✓ Le refus des enquêtés de les enregistrés.
- ✓ J'ai voulu d'utiliser un questionnaire, mais c'était impossibles d'accéder au plusieurs terrains surtout avec l'intervention de l'académie, donc c'est ce que ma incité de faire un échantillon restreint.

Le guide d'entretien qu'on a opté dans notre recherche, comprend six principaux axes. Dans ces axes on a essayé de poser des questions qui sont en relation directe avec notre thématique de recherches. Cela a été en langue française vue la maitrise de cette langue par tous les enseignants avec les quels on a effectués des entretiens.

Axe n°1 :

Informations personnelles :

Axes n°2 :

Questions relatives à l'épuisement professionnel :

Axes n°3

La nature du travail de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement professionnel.

Axe n°4 :

Le milieu du travail de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement :

Axe n°5 :

Les dispositions personnelles de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement professionnel :

Axe n°6

Les attitudes des enseignants nouvellement recruté envers sa fonction

Résumé du chapitre

Ce chapitre nous a permis de découvrir notre terrain d'enquête, cela à travers les étapes et l'enchaînement de notre travail, à savoir : les étapes de la pré-enquête, ses objectifs et limites de l'enquête, ainsi que la technique utilisée et les obstacles rencontrés. Pour arriver ensuite à des résultats qu'on peut analyser et interpréter dans le deuxième chapitre de cette partie pratique.

Chapitre V :
Analyse et interprétation
des résultats

I- Analyse et interprétation des résultats :

- **Préambule :**

Ce chapitre est consacré à l'analyse des données et l'interprétation des résultats, où on va présenter une série des tableaux qui expriment les données recueillies lors de notre enquête sur le terrain.

Ce chapitre est divisé en six parties essentielles : la première partie c'est la présentation des caractéristique de la population d'étude, la deuxième partie se rapporte à l'épuisement professionnel, la troisième partie concerne la première hypothèse qui stipule les dispositions personnelles des enseignants nouvellement recrutés et l'épuisement professionnel, la quatrième partie se rapporte à la deuxième hypothèse qui porte sur la nature de travail des enseignants nouvellement recrutés et l'épuisement professionnel, la cinquième partie concerne hypothèse qui se réfère au milieu de travail des enseignants nouvellement recrutés et l'épuisement professionnel, et la dernière partie se rapporte à la quatrième hypothèse qui stipule les attitudes des enseignants nouvellement recrutés envers leur fonction.

1) Les caractéristiques de la population d'étude :

Nous allons présenter dans cette partie les informations personnelles de notre échantillon qui se constitue de six (06) éléments ; (âge, sexe, situation familiale, diplôme obtenu, matière enseignée et ancienneté professionnelle).

Tableau N°01 : Répartition des enquêtés selon l'âge :

Age	F	Pourcentage
[24-28]	06	50 %
[29-33]	04	33,33 %
[34-38]	02	16,67 %
Total	12	100 %

Nous avons remarqué selon les résultats du tableau ci-dessus qu'un effectif de (06) ont entre 24 et 28 ans, suivit de (04) enquêtés qui ont entre 29 et 33ans, alors qu'on trouve seulement une minorité de (02) enquêtés entre la tranche d'âge 34 à38 ans.

Donc la plupart des enseignants nouvellement recrutés sont des jeunes entre24 et28 ans correspond à 06 enquêtés du nombre total. Cela s'explique par le choix de l'échantillon à savoir les enseignants nouvellement recrutés.

Tableau N° 02 : Répartition des enquêtés selon le sexe :

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	04	33,33%
Féminin	08	66,67%
Total	12	100%

On constate d'après le tableau ci-dessus que le sexe féminin le plus dominant avec un effectif de (08) enquêtées par rapport à celui de sexe masculin avec un effectif de (04) enquêtés.

La dominance des femmes, est peut s'expliqué par la nature de la profession de l'enseignement, car l'enseignement était parmi les premières

professions intellectuelles à s'ouvrir d'une façon importante aux femmes, puisqu'il permet de concilier le double rôle de travailleuse et de mère de famille.

Tableau N° 03 : Répartition des enquêtés selon la situation familiale :

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Marié	03	25%
Célibataire	09	75%
Total	12	100%

D'après le tableau ci-dessus on remarque que (09) enquêtés sont célibataires, suivit par le reste des enquêtés qui présentent un effectif de (03) qui sont mariés.

Le nombre élevé des célibataires est due selon les données recueillis, et ce vue qu'ils sont nouvellement recrutés, et qui ont un manque d'expérience dans le domaine de l'enseignement.

Tableau N° 04 : Répartition des enquêtés selon le diplôme obtenu :

Diplôme obtenu	Fréquence	Pourcentage
Master	05	41,67 %
Ingénieur	01	8,33 %
Licence	06	50 %
Total	12	100 %

On remarque dans le tableau ci-dessus qu'un effectif de (06) enquêtés relève des licenciés, suivit d'un effectif de (05) avaient des diplômes en master, en dernier lieu un enquêté (01) qui est un ingénieur.

En se référant aux données de ce tableau en remarque que la plus part des enseignants sont des licenciés en matières littéraires (voir ces dernières dans le tableau ci-dessous) :

Tableau N° 05 : Répartition des enquêtés selon les matières enseignées :

Matières enseignées	Fréquence	Pourcentage
Arabe	02	16,67 %
Français	01	8,33 %
Anglais	03	25 %
Mathématique	02	16,67 %
Physique	02	16,67%
Science Islamique	01	8,33 %
Statistique	01	8,33 %
Total	12	100 %

On constate d'après le tableau ci-dessus que (03) enquêtés qui enseignent la matière anglaise, suivit d'un effectif (02) qui ont enseignent les matières suivantes arabe, mathématique et physique, en dernier lieu on trouve un enquêté (01) à chacun qui enseigne français, statistique et science islamique.

En se référant aux données de ce tableau en remarque qu'il ya une multiplicité de matières enseignées dans le lycée de timezrit, et la variété des branches tel que les langues étrangères, les lettres et science humaine, les sciences islamiques, ainsi que les sciences de la nature et de la vie, et les sciences techniques.

Tableau N°06 : Répartition des enquêtés selon l'ancienneté professionnelle :

Ancienneté professionnelle	Fréquence	Pourcentage
01 an	01	8,33%
02 ans	04	33,33 %
03 ans	07	58,33%
Total	12	100%

On remarque dans le tableau ci-dessus que (07) enquêtés, qui ont (03) ans d'ancienneté professionnelle, alors que (04) enquêtés avaient (02) ans d'expérience, suivit enfin d'un (01) enquêté qui a (01) an d'expérience.

D'après les résultats de ce tableau on constate que la majorité des enseignants nouvellement recrutés ont(03) ans d'expérience, et cela justifié par nombre d'années à compter de leur recrutement.

1) Analyse et interprétation des résultats relatifs aux symptômes de l'épuisement professionnel :

On va analyser dans cette partie l'état émotionnel et l'état physique des enseignants nouvellement recrutés en exerçant leur métier d'enseignement :

Tableau N° 07 : L'avis des enquêtés sur leur état émotionnel durant l'exercice de leur métier d'enseignement :

L'état émotionnel	Fréquence	Pourcentage
Stress	04	28,14%
Epuisement psychologique	07	50%
Dégout	02	14,28%
Fatigue psychologique	01	7,14%
Total	14*	100%

*Le total est supérieur à l'échantillon vue la multiplicité des réponses.

On remarque dans le tableau ci-dessus que (07) enquêtés se sentent épuisés durant l'exercice de leur métier, suivit de (04) enquêtés qui se sentent un stress lors de l'exercice de leur métier, ainsi que (02) enquêtés se sentent un dégoût lors de la pratique de leur métier, enfin un (01) enquêté se sent la fatigué l'exercice de son métier.

On démontre d'après les données recueillies que l'ensemble des enseignants nouvellement recrutés se sentent émotionnellement un épuisement élevé, un stress, un dégoût et une fatigue lors de l'exercice de leur métier et cela s'explique d'après les enquêtés par certains facteurs qui dues à la charge de travail, le climat du travail, leur difficultés avec les élèves et le manque de collaboration avec l'administration.

On va découvrir ces facteurs relatif à l'état émotionnel et on va les analyserons dans le tableau suivant (N°8) :

Tableau N° 08 :L'avis des enquêtés sur leur état physique :

L'état physique	F	Pourcentage
Epuisement physique	11	91,67%
Fatigue physique	01	8,33%
Total	12	100%

On démontre d'après les résultats du tableau ci-dessus (11) enquêtés qui sont épuisés physiquement pendant l'exercice de leur métier, suivit d'un seul (01) enquêté qui ressent une fatigue durant l'exercice de son métier.

Cet épuisement physique s'explique par la nature du métier et par : « Etre debout pendant toute la séance et même dé-fois au long de toute la journée » : répondit certains enquêtés. Peut être aussi cette fatigue de ces enseignants nouvellement recrutés est due au manque d'expérience, la ré-explication de

cours pour les élèves qui est une tâche fatigante pour le côté morale dont ce dernier influence sur le côté physique, et dans ce cas là les enseignants n'arrivent peut être pas à exercer leur métier avec ce manque de cette force physique.

- **Discussion des résultats relatifs aux symptômes de l'épuisement professionnel :**

Après avoir présenté les résultats obtenus concernant la première partie qui se rapporte à « L'épuisement professionnel des enseignants nouvellement recrutés ».

A travers les différentes réponses qu'on a obtenus sur les deux questions qu'on a posé au départ à nos enquêtés vis-à-vis leur état émotionnel et leur état physique durant l'exercice de leur métier d'enseignement. On a constaté que l'ensemble des enseignements nouvellement recrutés se sentent émotionnellement un épuisement et une fatigue psychologiques, un stress et un dégoût lors de l'exercice de leur métier. Concernant leur état physique, ils ressentent un épuisement et une fatigue physiques.

Les facteurs qui expliquent cet état émotionnel et cet état physique sont les suivant :

- Facteurs de l'état émotionnel :

La charge du travail, le climat de travail qui est défavorable, les difficultés des enseignants avec leurs élèves, et le manque de collaboration avec l'administration et les collègues de travail.

- Les facteurs de l'état physique :

Le manque d'expérience, la ré-explication des cours pour les élèves qui est une tâche fatigante pour le côté psychologique et ce dernier influence sur le côté physique.

Donc, a travers les résultats obtenus dans notre enquête, on a pu à répondre à la première partie qui stipule « L'épuisement professionnel des enseignants nouvellement recrutés ».

3) Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse :

Dans cette partie nous présenterons les données et les informations recueillies durant notre enquête sur la première hypothèse qui stipule « les dispositions personnelles des l'enseignants nouvellement recrutés du lycée de Timezrit, sont associées avec leur épuisement professionnel ».

Nous présenterons les résultats des différentes questions relatives à cette partie comme suit :

Tableau N° 09 : Les avis des enquêtés quand à leur capacité de faire face au stress de leur métier :

Capacité de faire face au stress	F	Pourcentage
Oui	04	33,33 %
Non	08	66,67 %
Total	12	100 %

Les résultats du tableau ci-dessus nous démontrent que (04) enquêtés qui ont la capacité de faire face au stress de leur métier, et (08) qui n'ont pas la capacité de faire face au stress de leur métier.

D'après ces données, nous constatons que la plus part des enseignants nouvellement recrutés n'ont pas la capacité de faire face à leur stress de travail, et quelques enseignants qui peuvent faire face au stress de leur travail, cela s'expliquent par certaines raisons qui vont être présentées dans les tableaux N°10 et N°11.

Tableau N° 10 : Les raisons évoqués par les enquêtés quand à l'existence de la capacité de faire face au stress :

Les raisons de la capacité de faire face au stress	Fréquence
Le repos dans les week-ends	04
Les sorties dans les week-ends	01
Total	*04

***Le total concerne seulement les enseignants ayant la capacité de faire face au stress du travail.**

D'après les raisons représentées dans le tableau, les (04) enseignants expliquent leur capacité de faire face au stress de leur travail, par leur profit des week-ends. Un enquêté a déclaré : «... *Puisque je suis célibataire, je profite de me promener pour oublier un peu mon travail* », et pour chacune des trois autres enquêtées, l'occupation de soit dit une enquêtée : « *Moi autant que célibataire, je consacre mes week-ends en s'occupant de soit pour se sentir aise, mais je sais bien que ce n'est pas le cas pour une mère qui a des enfants* ».

D'après les réponses et les avis de nos enquêtés quand à leur capacité de faire face au stress de leur travail, on constate que le repos est un facteur important pour qu'une personne qui éprouve un stress dans son travail.

Tableau N° 11 : Les raisons évoqués par les enquêtés quand à l'absence de capacité à faire face au stress du métier d'enseignant :

Les raisons de l'absence de la capacité de faire face au stress	Fréquence
La charge de travail dans l'établissement	06
Le travail à la maison	04
Le manque d'énergie pour récupérer	02
La responsabilité dans l'établissement et à la maison	04
Total	16*

***Le total est supérieur à l'échantillon, vu la multiplicité des réponses.**

La plupart de nos enquêtés n'ont pas la capacité de faire face à leur stress de travail, cela vu à leurs problèmes rencontrés au sein de l'établissement de travail en premier lieu, comme la charge de travail (programme chargé, nombre élevé des élèves, et charge des classes), la responsabilité qui est aussi un facteur de stress, certains enquêtés annoncent : «... *c'est nous qui font les tâches de l'administration, planning des examens, l'impressions des sujets, par-contre, notre emploi du temps ont ne laissent le faire comme il nous arrange, il* » ainsi que les enseignants nouvellement n'ont pas assez d'énergie pour affronter leur stress. En deuxième lieu, leurs travail leur suit même à la maison où ils rencontrent aussi beaucoup de tâches surtout pour les femmes, «... *préparations des repas, le ménage,...* » : Répondit la majorité des femmes enseignantes.

Tableau N° 12 : Les capacités physiques et psychologiques des enseignants à régénérer leurs efforts :

La régénération des efforts	F	Pourcentage
Oui	04	33,33 %
Non	08	66,67 %
Total	12	100 %

Nous remarquons dans ce tableau (08) enquêtés qui n'ont pas la capacité physique et psychologique pour régénérer leurs efforts, (04) enquêtés qui ont la capacité de régénérer leurs efforts.

Tableau N°13 : Les raisons évoquées par les enquêtés quand à leur capacité de régénérer leurs efforts :

Les raisons de régénération des efforts	Fréquence
La bonne santé	02
Le repos	04
Total	*06

***Le nombre est supérieur à(04) vue la multiplicité des réponses.**

D'après les (04) enquêtés qui ont les capacités physiques et psychologiques pour régénérer leurs efforts expliquent cette régénération par deux raisons qui sont :

La bonne santé et le profit de repos. Un enquêté dit : «... *Le faite que je suis en bonne santé je peux récupérer ce qui j'ai perdu au long de la semaine en profitant des week-ends bien sur* ». Ces enseignants peut être n'ont d'autres taches à exercer en dehors de leurs travail.

Tableau N°14 : Les raisons évoquées par les enquêtés qui ne peuvent pas régénérer leurs efforts après chaque week-end :

Les raisons de l'incapacité de régénérer les efforts	Fréquence
L'épuisement physique et psychologique	05
La charge de travail dans l'établissement	06
La préparation des cours à la maison	03
Total	14*

*** Le total est supérieur à l'échantillon vu la variété des réponses.**

Le tableau ci-dessus nous démontre les raisons de l'incapacité physique et psychologique des enseignants nouvellement recrutés de régénérer leurs efforts après chaque week-end. Donc ces raisons sont :

- L'épuisement physique et psychologique des enseignants, l'un des enseignants dit : «... quand je ressens la fatigue sur le plan psychologique, ça automatiquement ça influe sur mon côté physique et je ne pense pas que je récupère mes efforts que j'ai perdu durant une semaine dans deux jours, donc pour régénérer mes efforts me faut des jours et non pas une ou deux journées ».

- La charge de travail en dehors du métier, ajoute une enseignante : « Moi peut être ce qui m'attend chez moi et plus que les exigences de mon métier ».

- La préparation des cours à la maison ; confirme une enquêtée : «... Moi dans les week-ends je consacre mon temps en faisant des séries d'exercices pour mes classes de terminal, alors je n'ai pas le temps pour me reposer ».

On déduit d'après les entretiens de nos enquêtés que la régénération des efforts nécessite des journées de repos suffisantes pour puisse récupérer l'énergie égarée soit morale ou physique.

Tableau N° 15 : La susceptibilité des enquêtés à l'influence des autres :

L'influence	Fréquence	Pourcentage
Oui	12	100%
Total	12	100%

Nous constatons que tous nos enquêtés (12) sont susceptibles à l'influence. Le tableau ci-dessous nous démontre les facteurs de cette influence.

Tableau N°16 : Les raisons de la susceptibilité des enquêtés à l'influence d'autrui :

Les raisons de la susceptibilité	Fréquence
L'indiscipline des élèves	06
Les conflits avec l'administration	06
Les critiques d'autrui	02
La situation familiale	02
Total	16*

***Le total est supérieur à l'échantillon, vu la variété des réponses.**

Nous avons constaté que l'indiscipline des élèves est l'un des facteurs qui peut influencer négativement sur l'enseignant, une enseignante déclare : « *Mes élèves parfois cherchent de me rendre folle avec leur bavardage et leur conneries, cela m'épuise et dé-fois je sors directement dans la classe parce que je ne supporte plus en dirais que je suis veille* ».

- Les conflits de l'administration aussi influencent sur les enseignants, explique l'un de ces derniers : «... *L'administration ne fait son rôle, cela m'énerve vraiment* ».

-Les critiques des autres aussi, influencent sur nous, confirme l'une de nos enquêtées : « *Je suis di-fiancer ça fait pas longtemps, mes collègues et les élèves ne cesse pas de parler sur moi, alors j'hésite d'entrer à la salle des profs ou dans la classe* ».

-La situation familiale aussi est l'un des facteurs influençant sur les enseignants, juge une enseignante : «... *J'ai ma mère qui est malade, on la ramène presque chaque jour à l'hôpital, quand je me suis ici à l'établissement je pense toujours à elle cela influence sur mon travail* ».

Tableau N° 17 :L’avis des enquêtés sur les facteurs explicatifs de leurs échecs dans le métier de l’enseignement :

Les échecs	F	Pourcentage
Facteurs internes	09	75%
Facteurs externes	03	25 %
Total	12	100%

Nous constatons d’après le tableau ci-dessus que (09) enquêtés qui expliquent leur échecs par des facteurs internes et (03) pour les enquêtés qui ont expliquent leur échecs par des facteurs externes.

Tableau N°18: Les facteurs internes qui expliquent les échecs des enquêtés :

Les facteurs internes	Fréquence
L’évitement de problèmes avec les autres	06
Le manque de confiance	04
La crainte d’affronter les autres	02
L’incompréhension des autres	02
Total	14*

***Le total est supérieur, vu la multiplicité des réponses.**

Donc, d’après le tableau ci-dessus, les facteurs qui expliquent les échecs internes sont :

L’évitement de problèmes avec les autres ;

Le manque de confiance ;

La crainte d’affronter les autres ; et

L’incompréhension des autres.

Tableau N°18 : Les facteurs externes qui expliquent les échecs de nos enquêtés :

Les facteurs externes	Fréquence
L'administration	02
Les élèves	03
Les parents d'élèves	02
Total	*07

***Le total est inférieur, vu que le nombre concerne simplement les enseignants qui expliquent leurs échecs par des facteurs internes.**

Les facteurs externes qui expliquent les échecs des enseignants sont : l'administration, les élèves ainsi que les parents d'élèves.

L'un de nos enquêtés explique : «... *sincèrement! Je me demande pour quoi cette administration si elle ne sert pas* ».

Un autre enquêté déclare : «... *La source de mes échecs c'est les élèves ont me perdre la volonté de travailler convenablement* ».

Les parents aussi peuvent influencés sur les enseignants, quand à leurs convocations ils ne viennent pas à pour voir leurs enfants et leurs situations à l'école, un enseignant annonce : «... *Les parents d'élèves sont oublié qu'ils ont des enfants, une fois j'ai fait sortir un élève de la classe et j'ai lui demandé de voir son parent, imaginez ! Il ma ramené un étranger il a rencontré dans la rue, alors svp dites moi comment peut-on accepter un élèves comme celui là dans la classe!* ».

Tableau N°19 : l'avis des enquêtés quand à leurs optimisme à exercé le métier d'enseignement :

L'optimisme	F	Pourcentage
Oui	04	33,33 %
Non	08	66,67 %
Total	12	100 %

Ce tableau ci-dessus montre que (04) enquêtés qui sont optimiste en exerçant ce métier, suivit de (08) enquêtés qui sont pas optimiste en exerçant ce métier. Cela s'explique par des raisons pour les enquêtés qui sont optimiste, ainsi par des raisons évoqués a ceux qui ne sont pas optimistes en exerçant leur métier d'enseignement.

Les raisons sont présentées dans les deux tableaux ci-dessous :

Tableau N°20 : Les raisons évoqués par les enquêtés qui sont optimistes pour l'exercice de leur métier :

Les raisons de l'optimisme	Fréquence
Le choix du métier a été fait moi même	03
La nature du métier me plait vraiment	01
Total	*04

***Le total est inférieur, vu que le nombre (04) contient simplement les enseignants qui ne sont pas optimistes dans l'exercice de leur métier.**

Les enseignants qui sont optimistes pour l'exercice de ce m'étier expliquent qu'ils ont opté pour l'enseignement et que c'est leur rêves, une enquêtée d'ailleurs dit : « Si je n'ai pas fait l'enseignement, je ne pourrais pas faire exerce autre métier ». Une autre enquêtée ajoute : « l'enseignement est le métier le plus honnête surtout pour la femme algérienne ».

D'après ce qu'ils ont expliqué nos enquêtés, on démontre que l'optimisme vu a l'attachement au métier de l'enseignement.

Tableau N°21 : Les raisons évoquées par les enquêtés qui ne sont pas optimistes pour l'exercice de leur métier :

Les raisons de l'absence de l'optimisme	Fréquence
La nature de la tâche épuisante	04
Le milieu défavorable	03
Le trajet (Domicile/Etablissement)	04
Total	*11

***Le total est inférieur à l'échantillon vu qu'il contient simplement les personnes qui sont optimistes.**

Il apparait donc clairement que la majorité des enseignants nouvellement recrutés ne sont pas optimiste pour l'exercice de leur métier ; cela peut être par la nature du métier qui est une tâche épuisante, le milieu de travail défavorable vu au manque de matériels pédagogique. Une enseignante des mathématique déclare : « On n'a pas les moyens nécessaires, imagine combien de classe ! On travail avec un seul rectangle », à cela s'ajout aussi le trajet qui est pénible, un enseignant dit : « j'habite à kharrata, et que ya pas un bus directement à ma région, en plus je fais deux fois l'escale...dons pouvez imaginez comment je me fatigue ».

D'après nos enquêtés, pour être optimiste envers un lieu de travail, il faut vraiment avoir tous les moyens nécessaires, d'ailleurs un véhicule pour se casser les obstacles de transport, avoir le matériel pédagogique et avoir des bonnes rapports avec le personnel pédagogique.

Tableau N° 22 : Les avis des enquêtés sur les habiletés nécessaires à l'exercice de ce métier :

Les habiletés nécessaires à l'exercice de ce métier	F
Sens d'organisation	07
Patience	07
Conscience professionnelle	03
Force mentale	03
Confiance en soit	01
Total	21*

***Le nombre est supérieur à l'échantillon vue la multiplicité des réponses.**

Le tableau ci-dessus démontre les habiletés nécessaires à l'exercice du métier de l'enseignement qui sont :

- Le sens d'organisation.
- Besoin de la patience.
- Conscience professionnelle.
- Demande d'une force mentale et
- Avoir une confiance en soit.

Tableau N°23 :L'existence ou l'absence de ces habiletés chez les enquêtés :

L'existence ou l'absence des habiletés nécessaire à l'exercice du métier	F	Pourcentage
Oui	04	33,33 %
Non	08	66,67 %
Total	12	100%

On remarque d'après le tableau ci-dessus que la majorité de nos enquêtés n'ont pas ces habilités, cela s'explique par des raisons ; disait l'un des enseignants : «... *On ne peut pas faire notre travail convenablement, ya toujours des obstacles ; manque d'organisation au sein de l'établissement, quand je regarde par exemple mon planning je me fatigue moralement, enseigner deux heures des maths l'après-midi ça me perd la force, et je ne peux pas supporter* »

Annonce une autre enquêtée : «... *Moi j'ai un an dans ma carrière, j'ai un doute de ce qui je donne à élèves comme leçons, cela me fait pas la confiance en soit et je crainte toujours* »

Les enseignants qui ont ces habilités les explique par : leur conscience et leur patience ainsi que leur confiance en soit. Explique l'un de ces enseignants : «... *Je suis confiant en ce qui concerne mes connaissance, alors je peux faire mon travail dans des bons conditions* ».

• **Discussion des résultats de la première hypothèse :**

D'après les résultats obtenus, il nous est possible de confirmer la première hypothèse qui stipule que « Les dispositions personnelles de l'enseignant nouvellement recruté sont associées à leur l'épuisement professionnel » est confirmée.

Ces enseignants n'ont pas les capacités nécessaires pour faire face à leur stress de travail, Cela s'explique par des raisons qui sont évoquées par les enquêtés :

- La charge du travail dans l'établissement.
- Le travail à la maison.
- Le manque d'énergie pour récupérer.
- La responsabilité dans l'établissement et à la maison.

Et que leurs dispositions ne leur permettent les capacités physiques et psychologiques pour régénérer leurs efforts après les jours de repos s'explique par ces raisons suivantes :

- L'épuisement psychologique et physique qui est dû à la charge de travail dans l'établissement en dehors de l'établissement.
- La préparation des cours à la maison qui est un double tâche pour l'enseignant à faire pour transmettre des connaissances aux élèves.

Ce qui évoque aussi l'épuisement des enquêtés les élèves qui causent des échecs internes pour leurs enseignants, et ce qui leur poussent à avoir un sentiment de pessimisme envers l'établissement et spécifiquement envers leur métier d'enseignement. Les raisons évoquées pour ce pessimisme sont :

- La nature de la tâche elle-même qui est épuisante ;
- Le milieu défavorable de travail (manque d'équipements...etc.) ; Ainsi
- La pénibilité du trajet (Domicile/Etablissement).

Donc, ces enseignants nouvellement recrutés ont besoins de certaines habilités pour l'exercice de leur métier dont la force mentale, le sang froid et la patience pour faire face à leurs contraintes de travail.

4) Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :

- **Préambule**

Dans cette partie nous présenterons les données et les informations recueillies concernant notre deuxième hypothèse qui stipule « La nature du travail des enseignants nouvellement recrutés est associée à leur l'épuisement professionnel ».

Tableau N° 24 :L’avis des enquêtés quand à l’existence des difficultés dans l’exercice du métier :

L’existence de difficultés dans l’exercice du métier	Fréquence	Pourcentage
Oui	12	100 %
Total	12	100%

On remarque d’après le tableau ci-dessus que tous nos enquêtés (12) éprouvent des difficultés quand à l’exercice de leur métier.

Tableau N°25 : Les difficultés évoquées par les enquêtés durant l’exercice de leur métier :

La difficulté dans l’exercice de ce métier	F
Mauvaises conditions de travail	05
Manque de motivation	03
Surcharge de travail	08
Absence de la discipline chez les élèves	04
Total	20*

***Le nombre est supérieur à l’échantillon vue la multiplicité des réponses.**

Les difficultés de l’exercice du métier sont les suivantes :

- La surcharge de travail
- Mauvaises conditions de travail ;
- Absence de disciplines chez les élèves ; et
- Manque de motivation.

Nos interrogés expliquent ces raisons en disant :

Concernant les conditions de travail sont défavorables dit un enseignant : «... *Ya pas les moyens, ya plus de 30 enseignants dans l'établissement avec un seul micro ordinateur, en plus vous savez maintenant on a dépassé comme même d'écrire avec la main n'est ce pas* ».

S'agissant la motivation une enquêtée ajoute : « *On n'est pas motivés, mauvaises conditions, bas salaire, les élèves, donc je pense que ya pas pire que ça* ».

Une enseignante résume la surcharge et la discipline en disant : «... *Nombre d'élèves par classe est plus de 40, avec beaucoup de mentalité, cela influence sur mon travail et sur les éléments qui veulent travailler* ».

Tableau N°26 : Les avis des enquêtés sur l'existence de conflits avec les collègues et les responsables relatifs à l'ambigüité de rôle :

Ambigüité de rôle	Fréquence	Pourcentage
Oui	10	83,33%
Non	02	16,67%
Total	12	100 %

D'après ce tableau ci-dessus la majorité de nos enquêtés (10) ont le problème de l'ambigüité de rôle, ainsi qu'une minorité (02) qui n'ont pas ce conflit de rôle.

Tableau N°27 : Les causes des conflits relatifs à l'ambiguïté de rôle :

Les conflits relatifs à l'ambiguïté de rôle	Fréquence
Eduquer plus qu'enseigner	05
Manque d'aide entre les collègues et les responsables	02
Manque d'expérience	03
Absence de formations pédagogique	03
Total	13*

***Le nombre est supérieur, vu la multiplicité des réponses.**

Ces conflits relatifs à l'ambiguïté de rôle sont les suivants :

- Les enseignants se trouvent parfois éduquer plus que enseigner comme il a dit déjà l'un de nos enquêtés.
- Manque d'aide entre les collègues de travail et les responsables, annonce l'un des enseignants : «... *Dé-fois on fait les taches de l'administration* » ;
- Manque d'expérience et absence de formations, ajoute une enseignante : «... *Juste on a le concours, on est entrés directement à l'enseignement sans, moi personnellement j'ai des difficultés, en plus de ça on n'a pas fait un stage à l'université* ».

Tableau N° 28 : L'avis des enquêtés sur la charge de leur travail :

La charge de travail	F	Pourcentage
Trop chargé	07	58,33 %
Chargé	02	16,67 %
Un peut chargé	03	25 %
Total	12	100 %

On remarquons d'après le les résultats de tableau précédent que (07) enquêtés qui disent que le travail est trop chargé, suivit de (03) qui disent le

travail est chargé, ainsi que (03) enquêtés qui stipulent que le travail est un peut charger.

D'après les résultats de ce tableau on déduit que (10) enseignants qui ont souffert de la charge de travail et cela s'explique par ces causes dans ce tableau ci-dessous :

Tableau N°29 : Les causes évoquées par les enquêtés quand à la charge de leur travail :

Les causes de la charge de travail	Fréquence
La multiplicité des classes	04
Le nombre des élèves par classe	05
La charge du programme	04
Les heures supplémentaires	01
Emploi du temps chargé et mal préparé	03
Le manque de repos	03
Total	20*

***Le total est supérieur vu, la multiplicité des réponses.**

Les causes de la charge de travail sont multiples à savoir :

- La multiplicité des classes et le nombre des élèves par classe, une enquêtée certifie : «... *Moi j'ai 06 classes avec plus de 40 élèves par classe* ».
- La charge de programme.
- Les heures supplémentaires.
- Emploi du temps chargé.
- Le manque de repos.
-

Tableau N°30 :L'avis des enquêtés sur l'effet du volume horaire et son aménagement sur l'épuisement professionnel :

L'effet du volume horaire et son aménagement sur l'épuisement professionnel	Fréquence	Pourcentage
Oui	11	91,67%
Non	01	08,33%
Total	12	100 %

La plus part des enseignants (11) souffrent du volume horaire et son aménagement, et qu'une (01) enseignante qui infirme cette charge.

Tableau N° 31 : L'avis des enquêtés sur le volume horaire et son aménagement :

Volume horaire et son aménagement	Fréquence
Trop chargé	07
Emploi du temps mal conçu	05
Ya trop de vide entre les horaires de travail	03
Total	15*

***Le total est supérieur à l'échantillon, vu la multiplicité des réponses.**

Les raisons évoquées par les enquêtés concernant le volume horaire et son aménagement sont :

- Le volume est trop chargé, avec (07) avis ;
- Emploi du temps mal conçu, avec (05) avis ; et
- Ya trop de vides entre les horaires de travail (les séances), avec (03) avis.

Tableau N° 32 : L'avis des enquêtés selon la source de leur épuisement :

Source d'épuisement	Fréquence	Pourcentage
Problème relationnels	08	57,14 %
Surcharge de travail	04	28,57 %
Pénibilité du trajet (Domicile/ Etablissement)	02	14,29 %
Total	14*	100 %

***Le nombre est supérieur à l'échantillon vue la multiplicité des réponses.**

On remarque d'après le tableau ci-dessus qu'un effectif de (08) enquêtés qui confirment que la source de leur épuisement c'est la fatigue, ainsi qu'un effectif de (04) enquêtés qui disent que la nature de leur épuisement c'est la surcharge de travail, et enfin un effectif de (02) enquêtés qui voient que c'est le trajet qui est la nature de leur épuisement.

- Les problèmes relationnels des enseignants avec l'administration, les collègues de travail et les élèves
- La surcharge de travail : « ...*Les horaire de travail 18h minimum par semaine, la charge de programme, les classes et les élèves* ».
- La pénibilité du trajet entre le domicile et le lieu de l'établissement.

• **Discussion des résultats de la deuxième hypothèse :**

La deuxième hypothèse rapporte sur « La nature de travail des l'enseignants nouvellement recrutés et l'épuisement professionnel ».

La nature du travail des enseignants nouvellement recrutés éprouve beaucoup de difficultés qui entravent l'exercice de leur métier, dont :

- Surcharge de travail (nombre des élèves par classe est élevé) ;
- Manque de motivation (bas salaire...) ;

- Mauvaises conditions de travail (moyens pédagogiques...) ; et
- Absence de la discipline chez les élèves.

Les conflits avec les collègues et les supérieurs relatifs à l'ambiguïté de rôle comme :

- Eduquer plus qu'enseigner ;
- Manque d'aide entre les collègues et les responsables ;
- Manque d'expérience ; et
- Absence de formations pédagogique.

A cela s'ajoute les problèmes de la charge de travail dont le volume horaire et son aménagement qui est une entrave qui influence négativement leur épuisement professionnel dont :

- La charge du programme ;
- Les emplois du temps sont mal préparés, cela implique le manque de repos ;
- Le trajet qui est pénible entre le domicile et le lieu de travail.

Cependant, la nature de travail est une autre source de l'épuisement professionnel des enseignants nouvellement recrutés, pour cela la deuxième hypothèse est confirmée.

5) Analyse et interprétation des résultats de la troisième hypothèse :

Dans cette partie, nous traiterons de la troisième hypothèse intitulée : « Le milieu de travail de l'enseignant nouvellement recruté est associé à leur épuisement professionnel ».

Tableau N° 33 : L'avis des enquêtés sur le climat de travail au sein de l'établissement :

Le climat de travail	Fréquence	Pourcentage
Favorable	02	16,67 %
Défavorable	07	58,33 %
Insupportable	03	25 %
Total	12	100 %

On remarque que (07) enquêtés qui trouvent leur climat de travail au sein de cet établissement défavorable, suivit de (03) enquêtés qu'ils le trouvent insupportable, ainsi que (02) enquêtés qui disent que le climat de travail au sein de l'établissement est favorable.

Les enseignants qui disent que leur climat de travail est défavorable l'expliquent par les mauvaises conditions de travail, le manque d'équipement, confirme l'un des enquêtés : «... défavorable, oui défavorable...Les classes surchargées, les élèves ne sont pas motivé et ya pas une entente entre l'administration au fond, manque d'équipements ; chauffage, l'eau... ».

Par ailleurs, les enquêtés qui jugent que le climat de travail au sein de l'établissement est insupportable, cela le dissipèrent, dit l'une des enseignantes : «... c'est un climat insupportable, manque d'organisation pas de rangs surtout les classes de 1^{ère} année lettre bruit même dans la cour, si je continue comme ça je me déprime ».

Une autre enseignante annonce que le climat de travail est insupportable en disant : «... Dé-fois c'est ridicule !, imaginez une chate à accouché dans la sale des profs et c'est les enseignants qui s'occupent d'elle, alors moi autant que débutante je suis épuisée alors là les anciens ».

Les deux enseignants qui jugent que le climat de travail dans leur établissement est favorable le défendent en disant par une enseignante : «... *Moi je trouve que le climat est favorable, d'ailleurs j'habite juste à coté et cela sa m'arrange, et m'intègre normale* ».

En résumé la minorité qui voit le climat favorable cela est dû à leur rapprochement de l'établissement.

Tableau N° 34 : Répartition des enquêtés sur la possibilité de concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle:

Conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle	Fréquence	Pourcentage
Oui	04	33,33 %
Non	08	66,67 %
Total	12	100 %

On remarque d'après le tableau ci-dessus que (04) enquêtés qui concilient entre la vie familiale et la vie professionnelle, et (08) enquêtés qui ne font pas la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Tableau N°35 : Les raisons évoquées par les enquêtés sur la possibilité de concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle :

Raisons de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle	Fréquence
La situation de célibat	04
L'organisation du temps	01
Total	*05

***Le total est inférieur, vu que le nombre contient seulement les enseignants de concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle.**

La conciliation de nos enquêtés entre leur vie familiale et leur vie professionnelle s'explique par deux raisons :

- L'état de célibataire, avec (04) avis ;
- L'organisation du temps, avec (01) avis.

Un enseignant déclare : «... *Pour l'instant je suis célibataire. Donc je fais l'équilibre entre ma vie familiale et ma vie professionnelle, mais je ne pense pas que c'est la même chose pour une femme même si elle célibataire parce que ont des préoccupations à la maison plus qu'à l'école* ».

Une autre enseignante dit : «... *J'organise mon temps, le moment de travail c'est le travail et la famille c'est la famille, je ne peux pas négliger ma famille a cause de mon travail, alors c'est pour ça je fais tout mon mieux pour s'occuper des deux au même temps même si cela me demande quelques efforts* ».

Tableau N°36 : Les raisons évoquées par les enquêtés quand aux difficultés de concilier entre leur vie familiale et leur vie professionnelle :

Raisons de l'incapacité de concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle	Fréquence
Le travail de préparation des cours à domicile	07
Le double rôle de la mère ne permet pas cette possibilité	03
Le double rôle du père	01
Total	*11

Le total est inférieur, vu la conciliation de certain enseignants entre leur vie familiale et leur vie professionnel.

Les enseignants qui ne peuvent pas concilier entre leur vie familiale et leur vie professionnelle, éprouvent çà avec ces raisons :

-Le travail de l'enseignant relatif à la préparation des cours à domicile, confirme une enseignante : «... *ici le travail est chargé et me suit même à la maison où je n'aurais pas assez du temps pour ma famille* ».

- Le double rôle de la mère, explique une enseignante : «... *je suis mère de deux familles ici à l'école et mes enfants, cela me commende beaucoup d'efforts que je n'avais pas* ».
- Le double rôle du père, dit un enseignant : «... *Moi je suis père de 03 enfants, a cause de mon travail je n'arrive pas à faire mon rôle envers mes enfants, je perds tout mon temps à l'école, cela me fatigue* ».

Tableau N° 37 :L'avis des enquêtés quand aux difficultés de transport :

Difficultés de transport	F	Pourcentage
Oui	08	66,67 %
Non	04	33,33 %
Total	12	100 %

On démontre d'après le tableau ci-dessus que (08) enquêtés qui ont des difficultés de transport, et (04) enquêtés qui n'ont pas les difficultés de transport.

Tableau N°38 : Les raisons évoquées par les enseignants quand à leurs difficultés de transport :

Difficultés de transport	Fréquence	Pourcentage
L'éloignement des enseignants par rapport à l'établissement	05	45,45 %
Le manque de transport pour certaines régions	03	27,27 %
La cherté du transport	03	27,27 %
Total	*11	100%

*Le total est inférieur vu que le nombre contient simplement les enseignants qui ont des difficultés de transport.

Les raisons évoquées par les enquêtés qui ont des difficultés de transport sont :

- L'éloignement des enseignants «... *Moi j'habite à teskariout j'ai deux heures de trajet minimum, cela me fatigue trop* ».
- Le manque de transport pour certaines régions «... *Moi j'habite à Tifra ya pas de transport jusqu'à ma région je continue a pied pour arriver chez moi surtout en hivers je peur de sortir de la maison et même chose pour le retour* ».
- La cherté des frais de transport, évoque un enseignant : «... *Chaque jour je dépense 240da aller retour et comptabiliser les autres besoin café...etc. ça m'écoute vraiment cher mais je n'ai pas le choix* ».

D'après nos interrogés, le problème de transport est une autre source de l'épuisement professionnel des enseignants, particulièrement les nouveaux recrues.

Tableau N°39 : Les raisons évoquées par les enseignants qui n'ont pas de difficultés de transport :

Les raisons de l'absence de difficultés de transport	Fréquence
Le rapprochement du lieu l'établissement	02
La disposition de véhicules	02
Total	*04

Le total est inférieur vu, que le nombre (04) contient seulement les enseignants qui n'éprouvent pas des difficultés de transport :

Les autres enseignants qui ne souffrent pas de problème de transport l'épreuve avec ces deux raisons :

- Le rapprochement de leurs domiciles à l'établissement, avec (02) avis.
- La disposition de véhicules pour une minorité des enseignants, avec (02) avis.

L'un de ces enseignants annonce : «... *dieu merci ! Jusqu'à présent je n'ai pas ce problème de transport si non c'est la catastrophe* ».

Ajoute une autre enseignante : «... *Moi j'habite juste à coté, et cela m'arrange beaucoup* ».

Tableau N°40 : L'influence de la situation socio-économique des élèves sur le travail de l'enseignant :

L'influence de la situation socio-économique des élèves sur le travail de l'enseignant	Fréquence	Pourcentage
Oui	10	83,33 %
Non	02	16,66 %
Total	12	100 %

Le tableau ci-dessus nous démontre que (10) enquêtés qui sont influencé par la situation socio-économique de leurs élèves et que (02) enquêtés qui infirme cette influence.

Tableau N°41 :L'avis des enquêtés sur l'effet de la situation socio-économique des élèves sur l'exercice de leur métier :

Situation socio-économique des élèves	Fréquence
Manque de moyens financiers	02
Leur situation familiale est difficile (Divorce, conflits...)	04
Les élèves ne sont pas motivés aux études	06
Total	12

La situation socio-économique des élèves est une entrave susceptible au travail de l'enseignant. Nos enquêtés expliquent cette entrave par certaines causes :

- Manque de moyens financiers pour les élèves. Elle est pleine de conflits voir même certains parents d'élèves sont divorcés
- La situation familiale de certains élèves est difficile.
- Les élèves ne sont pas motivés par leur environnement familial.

Comme il à expliquer déjà l'un de nos enquêtés, il ajoute aussi : «... Comme j'ai dis toute à l'heure, que la majorité des élèves ne ramènent pas les livres et cela est un obstacle pour l'élève lui-même et pour le travail de son enseignant ».

Une enseignante ajoute : «... Ya quelques orphelins dans mes classes, surtout y'avait une fille dé-fois elle pleure, cela ne laissent ces élèves de suivirent ou de s'intéresser vraiment, moi personnellement ça me gêne leurs situations ».

La situation familiale des élèves aussi est une autre entrave qui influence sur le travail enseignant, dit un enseignant : «... L'enseignant se trouve parfois éduquer plus que d'instruire vu le désintéressement de la majorité des parents ».

Tableau N° 42 :L'avis des enquêtés sur les conditions de travail au sein de l'établissement :

Les conditions de travail	Fréquence	Pourcentage
Manque d'équipements	07	38,88 %
Surcharge des classes	07	38,88 %
Pas de collaboration entre collègue et administration	04	22,22 %
Total	18*	100 %

***Le total est supérieur vu la multiplicité des réponses.**

D'après le tableau ci-dessus on trouve un effectif de (07) enquêtés qui expliquent les conditions de travail par le manque d'équipement, suivit aussi de

(07) enquêtés qui l'explique par le manque de matériel, en fin en trouve un seul (04) enquêté qui reconnu qui a pas de collaboration.

D'après les données du tableau, on peut dire que les conditions du travail au sein de l'établissement ne sont pas motivant, ce qui explique par :

- Manque d'équipement ;
- La surcharge des classes ;
- L'absence de collaboration entre les collègues et l'administration.

On résume ce manque d'équipement par une parole de l'un des enseignants : «... *Ya un manque de suivi et de moyens didactiques ; matériels, supports et soutien* ».

Certains enseignants aussi éprouvent des difficultés de communication avec leurs collègues et avec le personnel administratif, dit un enseignants : «... *Dé-fois je regrette de parler avec les gens de cet établissement, ils ne comprennent rien* ».

Et comme annonce aussi une enseignante concernant le manque de collaboration : «... *On demande nos droit à l'administration et ils nous rendre pas compte et dans cet établissement chacun pour soit, ya pas le sens de l'humanité* ».

Tableau N°43 :L'avis des enseignants quand à leur motivation par rapport au salaire :

Le salaire la motivation	Fréquence	Pourcentage
Non	12	100 %
Total	12	100%

Le tableau ci-dessus nous montre que tous les enquêtés soit (12) confirment que leur salaire à un impact négatif sur leur motivation au travail, et cela s'explique par des raisons qui vont être représentées dans le tableau ci-dessous :

Tableau N°44: L'avis des enquêtés quand à l'impact du salaire sur la motivation au travail :

Le salaire	Fréquence
Il ya trop de faux frais (Transport, repas...)	08
Le salaire ne me permet pas de doter de moyens didactiques (Livres, dictionnaires...)	06
Le salaire ne me permet pas de subvenir à mes besoins familiaux	03
Total	*17

***Le total est supérieur, vu la multiplicité des réponses.**

Les raisons de nos enquêtés sur l'impact du salaire sur leur motivation au travail sont : Le salaire insatisfaisant, le salaire démotivant et insuffisant pour la satisfaction des besoins des enseignants.

Les enseignants expliquent l'insuffisance du salaire par ces facteurs suivant ; Les frais de transport dans un premier lieu, annonce un enquêté : *«... Moi je dépense presque mon salaire sur le lieu où je le procure mon salaire c'est-à-dire sur le transport pour rejoindre mon lieu de travail, et cela me laisse pas subvenir tous mes autres besoins ».*

Certains de nos enquêtés expliquent l'impact de salaire sur leur motivation par l'insatisfaction c'est-à-dire les enseignants font beaucoup d'efforts physique et moral pour avoir ce bat salaire surtout que se sont des nouveaux recrues au métier. Dit un enquêté : *«... j'éduque les enfants des autres pour un salaire qui me permet pas de satisfaire mes enfants ».*

La démotivation du salaire s'explique par le non paiements de certains enseignants annonce une enseignante : *«... j'ai deux ans de travail et on ma pas payer jusqu'à maintenant, en plus à la discipline des élèves cela me demande dé-fois de quitter carrément ce métier ».*

Tableau N°45 : L'avis des enquêtés sur la nature de leurs rapports avec l'administration et les collègues :

Les rapports avec l'administration	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	03	25 %
Il ya quelques problèmes dans les rapports avec les autres	06	50 %
Rapports inexistants	03	25 %
Total	12	100%

On remarque d'après le tableau ci-dessus que (06) enquêtés qui trouve qu'ils ya quelques problèmes au niveau de leurs rapports avec l'administration, et (03) enquêtés pour chacun de ceux qui n'ont pas des rapports avec l'administration, et ceux qui jugent que la nature de leurs rapports avec l'administration est bonne.

Les trois (03) personnes qui disent que leurs rapports avec le personnel pédagogique est bonnes l'explique par une parole d'un enseignant : *«... Moi je fais des limites pour mes rapports, je ne laisse pas la chance de ce différencier avec quelqu'un et si j'ai un problème dans mon travail ou ailleurs je me remets en cause et ne demande l'aide de personne ».*

Les enseignants qui jugent que leurs relations avec les collègues et l'administration qui sont plaines de problèmes, disent d'après un enquêtés : *«... Nous avons des problèmes généralement avec l'administration, entre nous les*

collègues pas au point c'est-à-dire concernant le matériels et les dates des examens par exemple ».

Et les autre qui annonce qu'ils n'ont même pas ces rapports, dit un enquêté : «... *Moi je fais le possible de ne pas entrer la sale des enseignants et même l'administration, je fais mon travail je sors sauf s'il ya une nécessité ».*

- **Discussion des résultats de la troisième hypothèse :**

On trouve d'après l'analyse de la troisième hypothèse qui se rapporte sur « Le milieu de travail de l'enseignant nouvellement recrutés et l'épuisement professionnel », que la majorité des enseignants nouvellement recrutés que leur milieu de travail est conflictuel, vu le milieu et le climat de travail qui est conflictuel et qui s'explique par :

- Les mauvaises conditions de travail (à savoir le manque de moyens...).

En ce qui concerne la conciliation des enseignants entre leur vie familiale et leur vie professionnelle, provoque l'irritabilité des enseignants à leur domicile, ce qui fait, ils ne peuvent pas concilier entre ces deux vies familiales et professionnelles, et cela s'explique par des raisons :

- Le travail de l'enseignant relatif à la préparation des cours à domicile.

Ainsi, d'autres problèmes comme les difficultés du transport :

- L'éloignement des enseignants par rapport à leur établissement de travail ;
- Le manque de transport pour certaines régions ;
- Plus la cherté des frais de transport.

La situation socio-économique des élèves aussi est une entrave susceptible au travail de l'enseignant.

Cette entrave s'explique par les raisons suivantes :

- Manque de moyens financiers pour les élèves ;
- La situation familiale de certaines élèves est difficile, elle pleine de conflits, voir même certains parents d'élèves qui sont divorcés.

En rajoute à cela le salaire des enseignants qui est un impact sur leur motivation :

- Le salaire ne permet pas la subvention des besoins des enseignants, ainsi que les autre faux frais (Transport, repas...) ;
- Ils ne permettent pas aux enseignants de doter de moyens didactique (Livres, dictionnaire...).

Les problèmes dans les rapports des enseignants avec leurs supérieurs, leurs collègues, et leurs élèves aussi est une source de leur épuisement.

Donc tout ces facteurs sont des causes qui immanent les enseignants nouvellement recrutés à un stress et à un épuisement professionnel. Et ce qui confirme notre troisième hypothèse.

6) Analyse et interprétation des résultats de la quatrième hypothèse :

- **Préambule :**

Dans cette dernière partie nous traiterons, d'après les réponses de nos enquêtés, de la quatrième hypothèse intitulée : « Les attitude de l'enseignant nouvellement recruté envers sa fonction ».

Tableau N° 46 : L'avis des enquêtés sur leur engagement dans leur travail :

L'engagement dans le travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	03	25 %
Non	09	75 %
Total	12	100 %

On remarque d'après le tableau ci-dessus que (03) enquêtés qui sont engagés dans leur travail, et un effectif de (08) enquêtés qui ne sont pas engagés dans leur travail.

Tableau N°47: Les raisons évoquées par les enquêtés concernant leur engagement vis-à-vis de l'établissement :

Les raisons de l'engagement dans le travail	Fréquence
besoin d'argent	03
Métier propre pour les femmes	02
Total	*03

***Le total est inférieur, vu que le nombre contient simplement les enseignants qui sont engagés dans leur travail.**

Les (03) personnes qui sont engagés dans leur travail le confirme avec leur besoin d'argents et la propreté du métier pour les femmes annonce une enquêtée : «... *Ya pas un autre métier plus nette que l'enseignement, alors moi je suis optée pour mon travail* ».

Tableau N°48 : L'avis des enquêtés concernant l'absence de leur engagement vis-à-vis de l'établissement:

Les causes de l'absence de l'engagement dans le travail	Fréquence
Milieu défavorable	04
Manque de moyens nécessaires à l'enseignement (matériels...)	03
La pénibilité de trajet (Domicile/ Etablissement)	06
Total	13*

***Le total est supérieur à l'échantillon, vu la multiplicité des réponses.**

On démontre d'après les données de ce tableau que la plupart des enseignants nouvellement recrutés dans cet établissement ne sont pas engagés dans leur métier et cela s'explique d'après nos enquêtés par des raisons ; un milieu défavorable, ainsi qu'ils n'ont pas trouvés leurs moyens nécessaires pour se stabiliser dans leur travail comme le matériels pédagogique comme disait l'un des enseignant des maths : *«... comment peut-on être aise dans un lycée avec sa profusion des classes et un nombre élevé des enseignants qui n'ont pas du matériels, normalement chaque enseignant à son propre matériels comme le goniomètre et le rectangle, par exemple moi dé-fois j'attend plus d'un quart d'heure pour qu'un autre enseignant m'en libère, cela m'épuise vraiment et parfois même je n'aurais pas l'envie de continuer ma leçon ».*

Parmi les raisons de désengagement des enseignants, on trouve aussi la pénibilité de trajet vers le lieu de travail. Cela se résume d'après une enquêtée par : *«... Moi j'habite à Tazmelt deux heures de trajet, alors je me fatigue avant d'arriver au lycée, mais si je trouve je vais changer l'établissement ».*

Tableau N° 49 : L'avis des enquêtés selon leur implication psychologique au travail :

L'implication psychologique	Fréquence	Pourcentage
Oui	02	16,67 %
Non	10	83,33 %
Total	12	100 %

On remarque d'après le tableau ci-dessus que (02) enquêtés qui sont impliqués psychologiquement dans leur travail, et (10) enquêtés qui ne sont pas impliqué psychologiquement dans leur travail.

Tableau N°50 : les raisons des enquêtés quand à leur implication psychologique dans le travail :

Les raisons de l'implication psychologique dans le travail	Fréquence
L'amour de métier	02
La noblesse du métier	01
Total	*03

Le total est inférieur, vu que le nombre (03) contient simplement les enseignants qui sont impliqués psychologiquement dans leur travail.

L'implication psychologique de ces deux enquêtés dans leur travail se récapitule par l'amour du métier et l'honnêteté du métier répondit une enquêtée : *«... je me sens aise dans mon travail puisque c'est mon choix de faire ce métier et que j'ai aimée l'enseignement avant même d'arriver à l'université ».*

Donc le choix du métier est l'un des facteurs qui pousse les gens d'accepter les conditions et les répercussions de travail de l'enseignant.

Tableau N°51 : Les raisons de l'absence d'implication psychologique dans le travail :

Les raisons de l'absence de l'implication psychologique dans le travail	Fréquence
La nature épuisante du métier	06
Le milieu défavorable	04
Le comportement stressant des élèves	04
Total	14*

***Le total est supérieur à l'échantillon, vu la multiplicité des réponses.**

Comme nous le montre ce tableau la non implication des enseignants envers leur l'établissement de travail est dû au plusieurs facteurs qu'on va les citer comme suit : la nature de leur métier elle-même qui est épuisante, un enquêté dit : «... *Imaginez une personne qui parle 4h à 6h par jour et dé-fois même sans arrêt, cela peut me tue de fatigue* », leur milieu de travail est défavorable, ainsi que le stress que font les élèves avec leurs d'intéressement aux cours et leurs commentaires que font pour décourager les enseignants surtout les femmes. Annonce une enquêtée : «...*Just mon arrivé au classe ont me fait des commentaires surtout sur mes vêtements, et on me fabrique des surnoms en essayant de me complexer dans la coure* ».

D'après les réponses de nos enquêtés on déduit que la majorité d'entre eux sont pas impliqués psychologiquement dans leur travail d'enseignement, et que ce dernier est un métier de cassement de tête.

Tableau N°52 : L'avis des enquêtés sur la nature de leur relations avec les élèves :

Nature de relation avec les élèves	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	01	8,33 %
Moyennes	04	33,33 %
Mauvaises	07	58,33 %
Total	12	100%

On démontre d'après le tableau ci-dessus que (07) enquêtés qui ont des de mauvaises rapports avec leur élèves, suivit de (04) enquêtés que leur rapports avec les élèves sont moyennes, ainsi qu'un seul (01) enquêté qui a des bonnes rapports avec ses élèves.

Les avis des personnes interrogées sont mêlés. Ya ceux qui ont des bonnes relations, ceux qui ont des relations moyennes et une majorité que leurs relations sont mauvaises. Nos enquêtés nous a expliquer cette variété de relations :

Un de nous enquêtés qui a des bons rapports avec ses élèves «... *comme je vous dis je suis enseignant des sciences islamiques, les leçons abordent que des sujets de religion, l'éducation, l'éthique...etc. ; alors mes élèves ont me respectent* ».

Les enseignants qui ont des relations moyens avec leurs élèves expliquent ça par la distance laissée entre l'enseignant et l'élève, dit l'un des enseignants : «... *moi je motive mes élèves avec des notes, je les menace en les faisant des moins, alors chaque élève fait une bêtise je prends le carnet de notes et j'applique* ».

Pour les enseignants qui ont des mauvaises relations avec leurs élèves cela s'explique par leurs disciplines et leurs démotivations, disait un une

enseignante : «... les élèves me cause toujours une mauvaise humeur, ils me respectent pas, ils sont out ».

Tableau N°53 :L'avis des enquêtés sur les élèves comme facteur d'attraction :

Facteurs d'attraction	Fréquence	Pourcentage
Oui	03	25 %
Non	09	75 %
Total	12	100%

On constat d'après le tableau ci-dessus que (03) enquêtés qui confirment que les élèves comme facteur d'attraction, et (09) enquêtés qui infirment que les élèves sont un facteur d'attraction.

Tableau N°54 : L'avis des enquêtés sur les motifs d'attraction des élèves :

Les raisons de l'attraction des élèves	Fréquence
L'éducation et la participation en classe	03
Total	*03

***Le total est inferieur vu, les enquêtés qui ne trouvent pas que leurs élèves comme facteurs d'attraction.**

Les trois(03) enquêtés qui trouvent que les élèves sont des facteurs d'attraction l'explique quand à leur éducation et leurs préparation en calasse. Dit une enseignante : «... Ya certaines élèves qui sont motivés par leur éducation et leur participation en classe, ce rendement donne à l'enseignant l'envie de d'avancer dans son travail et de donner plus d'efforts ».

L'éducation et la participation des élèves dans la classe, sont des facteurs qui peuvent encourager l'enseignant, mais quand à l'absence de ces facteurs l'enseignant perd la volonté de travailler.

Tableau N°55 : Les raisons de l'absence de l'attraction des élèves :

Les raisons de l'absence d'attraction des élèves	Fréquence
Le désintéressement des élèves aux cours	04
Leur mauvaise discipline	04
Le désintéressement de leurs parents lors de leur convocation	03
Manque des moyens (livres,...)	02
Total	13*

L'absence de l'attraction des élèves d'après nos enquêtés s'explique par plusieurs raisons dont :

- Le désintéressement des élèves aux cours ;
- Leur mauvaise discipline ;
- Le désintéressement de leurs parents quand à leurs convocation ; et
- Le manque des moyens pour les élèves (Livres...etc.)

L'un des enseignants annonce : «... *La plus part des élèves sont marginalisés, surtout ya ceux qui ont savent qui vont être exclus, alors ils sont foutre* ».

Ajoute une enseignante : «... *Les élèves sont pas sérieux, ils viennent Juste pour réchauffer les chaises, la plus part d'entre eux ne ramènent pas les livres, on fait des groupes jusqu'à six élèves avec un seul livre, donc cela c'est de perte du temps pour eux et pour l'enseignant* ».

Un autre enseignant dit : «... *Moi ce qui me gêne c'est les parents d'élèves, ils sont foutre de leurs enfants d'ailleurs j'ai renvoyé deux frères ils ont déchiré la convocation devant moi, cela ma épuisé vraiment* ».

Tableau N° 56: L'avis des enquêtés quand au traitement positif réservé à leurs élèves :

Le traitement positif des élèves	Fréquence	Pourcentage
Oui	04	41,67 %
Non	08	16,66 %
Total	12	100 %

On remarque d'après le tableau ci-dessus que (04) enquêtés traitent leurs élèves d'une manière positive, et (08) enquêtés qui ne peuvent pas les traiter d'une manière positives.

Tableau N°57 : Les raisons du traitement des élèves d'une manière positive :

Raisons du traitement des élèves 'une manière positive	Fréquence
La conscience professionnelle	02
Le sentiment de la responsabilité	04
Les obligations et le rôle de l'enseignant	03
Total	*07

***Le total est inférieur, vu le nombre (07) concerne seulement les enseignants ayant un traitement positif vis-à-vis des élèves.**

La conscience est l'un des motifs qui poussent les enseignants d'agir avec leurs élèves d'une manière positive, l'un de nos enquêtés dit : «... *J'essaie toujours de les traiter positivement pour leur montrer une bonne image à suivre comme exemple* ».

Il y a aussi le sentiment de la responsabilité qui ne laisse pas ces enseignants à réagir négativement avec leurs élèves «... *Moi je suis responsable*

de ce que je fais, alors pour moi c'est un devoir à faire envers mes élèves, et mon Rolle est de traiter mes élèves positivement ».

Tableau N°58 : Les raisons du traitement des élèves d'une manière négative :

Raisons l'incapacité du traitement des élèves d'une manière positive	Fréquence	Pourcentage
Le comportement des élèves épuisent (à cause de leur discipline)	06	60%
La nature de l'humeur	02	20%
La fatigue pendant l'explication du cours	02	20%
Total	*10	100%

***Le total est supérieur à l'échantillon, vu les enseignants qui traitent leurs élèves d'une manière positives.**

Les raisons évoquées par les enseignants quand à l'incapacité de traiter leurs élèves d'une manière positive sont multiples :

- Le comportement des élèves épuisent (à cause de leur mauvaise discipline) ; et
- La nature de l'humeur
- La fatigue pendant l'explication de cours.

Pour expliquer ces raisons l'un de nos enquêtés annonce : «... *La nature de mon humeur me donne pas le courage de supporter tous ce font mes élèves, d'ailleurs quand me change l'humeur je n'avais la pression de rester même dans la classe ».*

Un autre enseignant explique : « *Moi je fatigue trop lors de l'explication des leçons, cela me laisse pas l'occasion de laisser faire les choses, cela m'épuise carrément ».*

Tableau N° 59 : L'avis des enquêtés sur le sentiment de loyauté envers l'établissement :

Le sentiment de loyauté	Fréquence	Pourcentage
Oui	03	25 %
Non	09	75 %
Total	12	100%

On remarque d'après le tableau ci-dessus qui effectif de (09) enquêtés qui se sentent pas loyaux envers l'établissement, et (03) enquêtés qui sont loyaux envers l'établissement.

Tableau N°60 : Les raisons évoquées par les enquêtés sur leur sentiment de loyauté envers l'établissement :

Les raison du sentiment de la loyauté	Fréquence	Pourcentage
L'amour du métier	03	50%
La proximité du domicile à l'établissement	03	50%
Total	*06	100%

***Le total est inférieur à l'échantillon vu, les personnes qui ne sont pas loyaux.**

La loyauté des (03) personnes s'explique par deux raisons ; leur attachement et leur amour du métier de l'enseignement, ainsi que la proximité du domicile par rapport au lieu de travail, cela se résume par une enseignante : « *Moi je suis fidèle à cet établissement, déjà j'aime mon métier en plus j'habite juste accoté, alors j'en ai en ce qui concerne l'établissement elle-même* ».

Tableau N°61 : Les raisons évoquées par les enquêtés sur l'absence de sentiment de loyauté envers l'établissement :

Les raisons de l'absence de sentiment de la loyauté	Fréquence	Pourcentage
Le métier fatigant	03	25%
La charge (Classes, programme, emploi du temps)	05	41,66%
Les conflits avec l'administration	04	33,33%
Total	12	100%

On remarque d'après les données du tableau que la plupart des enseignants nouvellement recrutés dans cet établissement, se sentent pas loyaux et cela s'explique d'après nos enquêtés par l'indisponibilité de leurs besoins envers l'établissement malgré leur choix du ce métier. Et cela s'explique aussi par raisons évoquées par nos enquêtés ; le métier est fatiguant, la charge de travail (la charge du programme et les classes ainsi que et le volume horaire et le trajet) qui sont des facteurs qui peuvent changer l'attitude de l'enseignant vis-à-vis son lieu de travail et sa profession. Les enseignants ajoutent aussi qui sont pas loyaux envers l'établissement à causes de leurs conflits avec l'administration, un enseignant annonce : «... *Par exemple quand on faire sortir un élève pour qu'il ramène son père ; l'administration ne fait pas importance à sa, et elle ne cherche même pas pour qu'elle raison l'élève s'est sorti* »

Tableau N°62 : L'avis des enquêtés selon l'existence de changements d'attitude après quelques années de travail :

L'existence de changement d'attitude	Fréquence	Pourcentage
Oui	12	100 %
Total	12	100 %

Le tableau ci-dessus nous démontre que tout nos enquêtés (12) ont subis des changements d'attitude d'après quelques années de travail.

On démontre ces changements dans le tableau suivant :

Tableau N°63 : L'avis des enquêtés quand aux changements d'attitudes après quelques années de travail :

Changement d'attitude	Fréquence
Froideur durant la préparation des cours à domicile	02
Absence d'engagement envers l'établissement	04
Plus d'agressivité envers les élèves	06
Relations stressante envers les collègues	02
Total	14*

***Le nombre est supérieur à l'échantillon vue la multiplicité des réponses.**

On remarque d'après le tableau ci-dessus qu'un effectif de (06) enquêtes qui sont souffré d'un épuisement après quelques années de pratique, suivit d'un effectif de (04) enquêtes qui sont touchés par un stress de travail, et (02) enquêté qui sont devenus nerveux pendant quelques années de pratique, et de coté positif on trouve qu'un effectif de (02) enquêtes qui ont acquis de l'expérience pendant ces années de pratique.

On démontre d'après les données recueillies dans le tableau que les enseignants de cet établissement ont subis beaucoup de changements pendant

quelques années de pratique de leur métier dont la froideur durant la préparation à domicile, l'absence d'engagement envers l'établissement, cela s'ajoute, il ya plus d'agressivité envers les élèves, ainsi que les relations de ces enseignants nouvellement recrutés de cet établissement ont connus des relations stressante envers les collègues, tous ces facteurs découlant de la nature de leur tâche qui est épuisante, le milieu du travail qui est défavorable, la charge du travail qui est un facteur du stress et d'épuisement, ainsi que l'indiscipline des élèves dans la classe qui rend l'enseignant dans un état épuisant et stressant. Annonce une enseignante : «... *L'année qui précède est mieux que celle qui vient* ».

Discussion des résultats de la quatrième hypothèse :

La quatrième hypothèse porte sur « Les attitudes de l'enseignant nouvellement recrutés envers sa profession ». Est confirmée.

Ceci est confirmé par plusieurs facteurs en tenant compte des réponses apportées par les enseignants nouvellement recrutés qui connaissent beaucoup de problèmes qui entravent leur engagement et leur implication psychologique dans leur travail. Vue la nature épuisante de la tâche et le milieu défavorable, ainsi que le comportement stressant et le désintéressement des élèves aux cours, ainsi le désintéressement de leurs parents.

Cela évoque que les enseignants ne peuvent pas traiter leurs élèves d'une manière positive, Vu tous ces problèmes les enseignants perdent le sentiment de la loyauté envers leur établissement de travail.

Par ailleurs, les attitudes des enseignants nouvellement recrutés ont subis beaucoup de changements pendant quelques années de pratique de leur métier tels que :

- La froideur durant la préparation des cours à domicile ;
- L'absence d'engagement envers l'établissement ;

- Plus d'agressivité envers les élèves ; et
- les relations stressantes envers les collègues.

A cela, Les enseignants nouvellement recrutés ont besoins de nouvelles attitudes pour faire face à leurs contraintes rencontrées dans l'exercice de leur métier d'enseignement.

On cite ces attitudes :

- La formation pédagogique continue pour transmettre leurs connaissances aux élèves ;
- Améliore les relations entre les collègues (la collaboration entre eux..) ;
- Avoir une forte conscience pour augmenter le sentiment de la responsabilité et
- Confronter les anciens enseignants pour mieux connaître la vie professionnelle de l'enseignant.

7) La discussion des résultats générale de l'étude :

Après avoir analysé et interpréter les résultats obtenus durant l'enquête, nous avons pu répondre à notre question de départ qui est : quelles sont les causes et les conséquences de l'épuisement professionnel de enseignants nouvellement recrutés au début de leur carrière ; ainsi qu'on a répondu sur nos questions posées sur nos quatre hypothèses.

Notre enquête nous a révélé des informations très importantes sur notre thème qui est : « L'épuisement professionnel des enseignants nouvellement recrutés au début de leur carrière ». Ce que l'on peut comprendre et déduire que la majorité de nos enquêtés sont touchés par le syndrome d'épuisement professionnel.

On explique ça avec nos quatre hypothèse qui porte sur :

La première, nous à montrée le problème des dispositions personnelles des enseignants nouvellement recrutés influence leur épuisement professionnel, dont l'absence de la capacité de faire face au stress de leur métier qui est évoqué par la charge de travail dans l'établissement et à domicile, l'absence de la capacité psychologique et physique pour la régénération de leurs efforts qui est dû à l'épuisement psychologique et physique, à cela s'ajoute la susceptibilité de ces enseignants à l'influence évoquée par des conflits avec l'administration et l'indiscipline de élèves, en ajoute aussi, l'explication des échecs des enseignants par des facteurs internes vue l'évitement et la crainte d'affronter les autres, en cela les enseignants nouvellement recrutés ont perdus le sentiment de pessimisme envers leur établissement, ainsi qu'ils ont pas les habiletés nécessaires à l'exercice de leur métier tels que la force mentale, la confiance en soi et surtout la patience.

La deuxième, nous à permet de comprendre et de savoir comment la nature du travail des l'enseignants nouvellement recrutés influence leur épuisement professionnel à savoir les conflits avec les collègues, l'administration et les élèves relatifs à l'ambigüité de rôle, tels que le manque de collaboration entre les collègues et les responsables, ainsi que le double rôle de l'enseignant éducateur, puis enseignant. Ajoutant à cela la charge de travail dont la charge des élèves, de programme, ainsi que volume horaire et son aménagement.

La troisième, explique l'influence du milieu de travail des l'enseignants nouvellement recrutés sur leur épuisement professionnel, vu les problèmes de climat de travail au sein de l'établissement de travail, tels que le manque de moyens pédagogiques, et le problème de transport avec sa pénibilité et sa cherté.

Le problème de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle qui est dû au double rôle que les enseignants effectuent à l'établissement et à domicile. Ajoutant à cela la mauvaise situation socio-économique des élèves qui influence aussi l'épuisement des enseignants, dont le manque de moyens

financiers pour ces élèves et leur situation familiale. Concernant le salaire des enseignants nouvellement recrutés est un bas salaire (il est insuffisant, voir les besoins familiale et les faux frais tel que les repas...etc.).

La quatrième est la dernière hypothèse nous a montré les attitudes des enseignants nouvellement recrutés et les changements négatifs qui ont subis leurs attitudes après quelques années de pratique de leurs métier.

Ajoutant à cela la qualité des relations entre le personnel éducatif qui est une source d'épuisement professionnel des enseignants nouvellement recrutés. Ainsi que la relation avec les élèves stressante, Ces derniers ne constituent pas un facteur d'attraction pour les enseignants vu, leur désintéressement. Et c'est pour cela les enseignants ne peuvent pas traiter leurs élèves d'une manière positive.

On trouve aussi les conflits de la loyauté, voir les contraintes existante dans l'établissement voir :

- La fatigue du métier ;
- La charge du travail (Classes, programme, emploi du temps) ;
- Les conflits avec l'administration.

Par ailleurs, les attitudes des enseignants nouvellement recrutés ont subis beaucoup de changements pendant quelques années de pratique de leur métier :

- Froideur durant la préparation des cours à domicile ;
- Absence d'engagement envers l'établissement ;
- Plus d'agressivité envers les élèves ; et
- Relation stressante envers les collègues.

Donc on peut renforcer nos résultats, en les reliant à l'étude de Christina MASLASH qui distingue trois dimensions dans l'épuisement professionnel, et qui se traduit par :

- ❖ Un épuisement affective ; qui reflète habituellement un état de carence affective et présente souvent un caractère physique comme la fatigue dont la perte d'énergie ;
- ❖ Une dépersonnalisation qui se défini comme un cynisme, un manque d'idéalisme et des attitudes négatives ou inappropriées envers les autres, comme les collègues de travail et les élèves...etc.) ;
- ❖ Une diminution de soi et de l'accomplissement des tâches, qui se coïncide habituellement avec une baisse de l'efficacité, de la productivité ou de la capacité professionnelle, un mauvais moral et une incapacité à répondre aux exigences de son travail.

Résumé du chapitre :

Dans ce dernier chapitre, qui est la dernière étape de notre recherche qui comporte sur la présentation de toutes les données qu'on avait collecté ; des entretiens sous forme de tableau simple puis nous avons songés de faire à chacun d'eux une analyse statistique puis une analyse sociologique, ensuit pour chaque hypothèse on a résumé ses résultats dans le but de la confirmer ou de l'infirmier. Enfin nous avons conclu ce chapitre par des résultats généraux de notre enquête.

Conclusion

Conclusion

Pour conclure, nous pouvons dire que le monde de travail recèle des facteurs de stress importants susceptibles de générer un syndrome d'épuisement professionnel.

Dans la profession enseignante la nature de la tâche implique un affrontement affectif avec la détresse et la souffrance des victimes qui peut contribuer un facteur particulier dans la genèse de burn-out.

Donc, nous avons vu à partir des résultats de notre étude que la majorité des enseignants nouvellement recrutés du lycée présentent un affrontement émotionnel au premier plan accompagné d'une dépersonnalisation et d'une baisse dans l'accomplissement personnel.

Pour vérifier l'existence de syndrome d'épuisement professionnel chez les enseignants de l'école secondaire et de déterminer les sources, les causes et les conséquences de ce phénomène, on a utilisé un entretien semi-directif, cet instrument nous a permis de vérifier toutes nos hypothèses.

On a constaté d'après les résultats de notre étude que plusieurs facteurs appartenant à l'épuisement de nos enquêtés, les mauvaises conditions de travail, la complexité de la nature de la tâche, la charge de travail les conflits et l'ambiguïté de rôle, la démotivation et l'indiscipline des élèves, ainsi que les problèmes dans les rapports avec les collègues, les responsables et les élèves.

En guise quelques conseils pour améliorer la situation du burn-out :

- ✓ Améliorer les rapports entre les collègues, les responsables, et les élèves pour diminuer leurs difficultés.

- ✓ Proposer des loisirs qui leurs permet de s'épanouir en dehors de travail et pour diminuer la pression du travail.
- ✓ Tenter d'augmenter le sentiment de l'estime du soi pour la réduction du stress au travail

La liste
Bibliographique

La liste bibliographique

Ouvrage :

- 1- Arezzki, D. (2000), Cours de psychologie, Dar el Gharb, Oran, 2004.
- 2- BENNOUNE, M. Education culture et développement en Algérie, 1^{ère} édition, Marinnor.
- 3- BEAUDOT, A., et autres. (1995). sociologie de l'école, édition Paris.
- 4- BENNOUN, M. (2000). Education Culture et Développement en Algérie, 1ere édition M, ENAG, Alger.
- 5- BOUDOUKHA, A, H. (2009). Burn-out et traumatisme psychologiques, Dunod, Paris.
- 6- CANOUI, P., MAURENGERS, A. (2004). Burn-out Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants. De l'analyse aux réponses. Masson, Paris.
- 7- COTE, R. (1989). La discipline sociale, Ottawa, Québec.
- 8- DURKEIM, E. (1991). Education et sociologie, édition AL bourhan,
- 9- FREUDENBERGER, H, J. (1987). L'épuisement professionnel et la bruleure interne, édition Gaetan Morin, Paris.
- 10- GREBOT, E. (2008). Stress et burn-out au travail, Identifier, prévenir, guérir, édition d'organisation Eyrolles.

- 11- LEOPOLD, P., et autres. Former des enseignants professionnels, 3^{ème} édition, Université de Boeck
- 12- MASLASH, C., LEITTER P. (2011). Le syndrome d'épuisement professionnel, édition des Arènes, Paris.
- 13- DURU- BELLAT, M., et Van, Z, A. (1999). sociologie
- 14-
- 15- MASTERS, P. (2007). Vaincre l'épuisement professionnel est consultant en entreprise, Bruxelles, édition Marabout.
- 16- MONTAYA Y., MARTINEZ J-P., BOUTIN, G. (2006).
- 17- Ecole actuelle face au changement instruire, éduquer ou socialisation, 6^{ème} édition, Université Québec.
- 18- MERIEU, P. (2000). L'école et les parents, édition Plon, France.
- 19- SHIMONL et all. (1996). Psychologie de travail, et comportement organisationnel, 2^{ème} édition, Gaeten Morin Québec.
- 20- THIETART, R, A. (2003). Le management, PUF.

Ouvrages méthodologique:

- 1- Angers, M. (1996). Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Québec.
- 2- Angers, M. (1997). Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Dunod, Paris.
- 3- Angers, M. (1997). Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, Alger.

- 4- Chauchat, H. (1999).L'enquête en psychosociologie, 2^{ème} éd : PUF. Paris.
- 5- Montroy. B., et Grozet. D. (1999). Gestion des ressources humaines, éd Organisations, Paris.

Les dictionnaires

- 1- BLOCH H et autres. (1997). Dictionnaire fondamental de la psychologie, édition Larouss Casalis.
- 2- Dictionnaire Encyclopédique. (1997). Larousse, Paris 1997.
- 3- GALLON et autres. (1997). Dictionnaire, Casalis.
- 4- GRAWIT, M. (2000). Lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition Dalloz, Pars.
- 5- MARTYN, B et Silke Z. (2005). Dictionnaire.
- 6- Silem A et autre. (2002). Lexique d'Economie 7^{ème} éditions Dalloz, Paris.

Les thèses

- 1- MANGEN, M, H. (2007). Etude de Burn-out chez les médecins généralistes Luxembourgeois,

Cites internet:

- 1- <http://scholar.google.com/burn.htm>.
- 2- <http://www.épuisementprofessionnel/stress-climat-burn-out.html>.
- 3- <http://www.redpsy.com>.
- 4- <http://Scholar.google.com>.

- 5- www.cpn-Laxon.com/instituts-Formation/ifcs/mémoires/véronique.pdf.
- 6- <http://www.eurofound.ie/europa.eu>.
- 7- <http://www.Ibe.Unesco.org>.
- 8- <http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/maulini/redefinition.htm>.
- 9- <http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/maulini/redefinition.htm>.

Annexes

Guide d'entretien

I- Informations personnelles :

1-Age : () Ans

2-Sexe : Masculin Féminin

3-Situation familiale : Marié(e) Divorcé(e) Veuf(v) Célibataire

4-Diplôme obtenu :

5-Matières enseignées :

6-Ancienneté professionnelle : () Ans.

II- Questions relatives à l'épuisement professionnel de l'enseignant nouvellement recruté :

7- Eprenez-vous des problèmes psychologiques dans votre vie professionnelle ? Si jamais pouvez vous me parler de ces problèmes ?

8- Pouvez vous me dire d'où viennent-ils ces problèmes ?

III- Les dispositions personnelles de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement professionnel :

09- Pensez-vous avoir la capacité à faire face au stress de votre métier ?

10- Pensez vous que vous avez la capacité physique et psychologique à régirez vos efforts après chaque week-end ? Oui () Non () Pourquoi ?

11- Pensez vous qu'il ya des difficultés avec le sexe opposé ? Si jamais, elles existent pouvez vous m'en citez qu'elles unes ?

12-Êtes-vous une personne susceptible à l'influence ? Oui () Non () Pourquoi ?

13- Comment vous expliquez vos échecs ? Par les facteurs internes () Par les facteurs externes () ?

14- Êtes- vous optimiste en exerçant ce métier ? Expliquez ?

15- Quelles sont selon vous les habiletés nécessaires à l'exercice de ce métier ? et dites est ce que vous avez ces habiletés ?

IV- La nature du travail de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement professionnel :

16- Trouvez-vous des difficultés dans l'exercice de votre métier ? Oui () Non (). Dans les deux cas de réponses expliquez ?

17 -Avez-vous des conflits avec vos collègues ou responsables relatifs à l'ambiguïté des rôles dans l'établissement ?

18- Souffrez-vous de la charge du travail ? Oui () Non () ? Si oui, quelles sont les causes de cette charge ?

19-Le volume horaire et son aménagement influence t-il votre épuisement professionnel? Oui () Non () Dans les deux cas de réponses expliquez ?

20- Pensez vous que la nature de votre travail pourrait être la source de votre épuisement ? Oui () Non () Expliquez

10 Le milieu de travail de l'enseignant nouvellement recruté et l'épuisement professionnel ?

21-Comment juger vous le climat du travail au sein de votre établissement ?

22-Est-ce que vous arrivez à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle ? Oui () Non () Expliquez ?

23-Eprouvez vous des difficultés de transport pour rejoindre votre lieu de travail ? Expliquez ?

24- Est-ce que la situation socio-économique de vos élèves pourrait être une entrave susceptible à votre travail ? Pourquoi ?

25-Comment trouvez-vous les conditions de travail dans cet établissement ?

26 -Votre salaire actuel peut-il être une source de motivation et de satisfaction pour vous?

Oui () Non () Pourquoi ?

27-Quel est la nature de vos rapports avec l'administration et les collègues ?

Quel est la nature de vos rapports avec les parents d'élèves ?

28-Etes vous optimiste en exerçant ce métier

11 Les attitudes de l'enseignant nouvellement recruté envers sa fonction :

29- Pensez vous que vous êtes suffisamment engagé dans votre travail ? Oui () Non ()
pourquoi ?

30- Trouvez vous que vous êtes impliqué psychologiquement dans votre travail ? Oui () Non ()
() Expliquer ?

31-Quelles est la nature de votre relation avec les élèves ?

32- L'élève pour vous constitue t-il un facteur d'attraction ? Oui () Non () Pourquoi ?

33 - Sentez-vous être loyal envers l'établissement d'une façon générale ? Oui () Non ()
Pourquoi ?

34 - Traitez-vous les élèves d'une façon positive malgré toutes les difficultés de votre
métier ? Oui () Non () Pourquoi ?

35 -Pensez vous que vos attitudes lors du recrutement ont subis des changements vers la fin
de la 3^{ème} année de pratique ? Oui () Non () Pourquoi ?

Merci pour votre collaboration