

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

**En vue de l'obtention du diplôme de Master option psychologie
clinique**

Thème :



***L'épuisement professionnel chez les
enseignants de secondaires***

Etude de 12 cas (Lycée mixte Ait R'zine)

Réalisé par :

HAMDI Hocine

Encadré par :

M^{me} SLIMANI

Année Universitaire 2012 – 2013

Remerciements :

Je tiens à remercier tout particulièrement les enseignants, de nous avoir accordé santé et courage pour accomplir ce travail.

Je profite de ces quelques lignes pour remercier toutes les personnes qui nous ont aidés, de près ou de loin, pour réaliser ce travail de fin d'études.

Tout d'abord, Madame SLIMANI Naima, qui m'a guidée et conseillée tout au long de ce travail.

Je souhaite remercier également le directeur de l'école secondaire Lycée Ait R'zine, qu'il m'a accueilli pour le temps qu'ils nous ont consacré ainsi que leur gentillesse.

Les enseignants de cet établissement qui nous a apporté leur aide, leur expérience et leur contact, et qui nous ont permis de suivre notre recherche.

Nous tenons bien sûr et surtout à adresser un grand remerciement à l'ensemble des enseignants, qui ont accepté de partager un peu d'eux-mêmes en participant à cette étude.

Merci

Dédicaces

Je dédie ce mémoire :

A mes très chers parents pour leurs dévouements, leur amour, leurs sacrifices et leurs encouragements. Que ce travail soit pour eux, un faible témoignage de ma profonde affection et tendresse.

Que dieu les protèges et les garde en bonne santé.

A mes frères et mes amis

A tous mes enseignants du primaire à l'université.

Mon enseignant au primaire M^r BOUIRA Sedik et mon enseignant au lycée M^r Touati Zahi

Sans oublier tous mes amis surtout : Mahdi, Fahem, Fares, Rouney, Massi Bentifraoui, Halim Abdelli, Kamel BTK,

A toute la famille HAMDI et Bourdache

H.HOCINE

TABLE DES MATIERES

-LISTE DES TABLEAUX	
-LISTE DES FIGURES	
-LISTE DES ANNEXES	
-INTRODUCTION	I

CHAPITRE I : LE CADRE METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

1. PROBLEMATIQUE.....	05
2. LES HYPOTHESES.....	08
3. LES RAISONS DU CHOIX DU THEME.....	09
4. L'INTERET DU THEME.....	10
5. LES OBJECTIFS DE L'ETUDE.....	10
6. DEFINITION ET OPERATIONNALISATION DES CONCEPTS CLES.....	12
7. LES ETUDES ANTERIEURES.....	15
8. DIFFICULTE RENCONTREES.....	18

PARTIE THEORIQUE

CHAPITRE II : SYNDROME D'EPUISEMENT PROFESSIONNEL

-PREAMBULE.....	18
I- La définition de concept Burn-out.....	18
II- L'historique de syndrome de Burn-out.....	21
III- Approches de l'épuisement professionnel.....	23
IV- Les dimensions et symptomatologie de l'épuisement professionnel.....	26
<i>IV-1- Dimensions d'épuisement professionnel.....</i>	<i>26</i>
<i>IV-2- Les manifestations et les conséquences du burnout</i>	<i>27</i>
V- Les classifications internationales du syndrome d'épuisement professionnel.....	28
VI- Caractéristique de l'épuisement professionnel.....	28
VII- Facteurs associés et/ou causes de l'épuisement professionnel.....	29

<i>VII-1- Facteurs reliés aux conditions du travail.....</i>	<i>32</i>
<i>VII-2- Facteurs individuels.....</i>	<i>33</i>
VIII- Le Burn-out et le stress professionnel.....	36
IX-La prévention de l'épuisement professionnel.....	40
<i>IX-1- Stratégies de résolution collective.....</i>	<i>40</i>
<i>IX-2- Stratégies de résolution individuelles.....</i>	<i>41</i>
SYNTHESE.....	43

CHAPITRE III : L'ENSEIGNEMENT A L'ECOLE SECONDAIRE ET LE CORPS ENSEIGNANT

PREAMBULE.....	44
I-L'ECOLE.....	44
II-L'ENSEIGNEMENT A L'ECOLE SECONDAIRE.....	44
<i>II-1-Définition de l'enseignement secondaire.....</i>	<i>44</i>
<i>II-2-Objectifs de l'enseignement secondaire.....</i>	<i>44</i>
III-LA MOPHOLOGIE ET CARACTERISTIQUES ORIGINAUX DU CORPS ENSEIGNANT.....	45
<i>III-1- La morphologie du corps enseignant.....</i>	<i>45</i>
<i>III-2-Caractéristiques de l'enseignant.....</i>	<i>46</i>
<i>III-3-Types des enseignants.....</i>	<i>46</i>
<i>III-4-Formations des enseignants de l'école secondaire.....</i>	<i>47</i>
<i>III-5- Difficultés de la tache de l'enseignant en école secondaire.....</i>	<i>48</i>
<i>III-6-La santé mentale et physique des enseignants à l'école secondaire.....</i>	<i>48</i>
IV-LES ROLES DES PROFESSEURS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE.....	49
<i>IV-1-La notion du rôle.....</i>	<i>49</i>
<i>IV-2-Le rôle de l'enseignant au secondaire.....</i>	<i>50</i>

IV-3-Le professeur des lycées et collèges.....	50
IV-4-Le professeur de lycée professionnel.....	52
V- Description du système éducatif algérien.....	54
V-1- L'enseignement primaire, moyen et secondaire.....	54
V-2 - L'enseignement supérieur.....	54
V-3- L'enseignement professionnel.....	54
VI- L'enseignement secondaire en Algérie :.....	55
-SYNTHESE.....	57

PARTIE PRATIQUE

CHAPITRE IV : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Préambule.....	59
I- La pré-enquête.....	59
II- La méthode de recherche.....	60
III- Les limite de la recherche.....	62
IV- La population d'étude et les caractéristiques du choix.....	62
V- Présentation de lieu de recherche.....	62
VI- Instrument de mesure et outils d'investigations.....	63
-Conclusion.....	69

CHAPITRE V : PRESENTATION, ANALYSE DES RESULTATS ET DISCUSSION DES HYPOTHESES

I- Présentation et analyse des résultats de l'échèle (MBI) et de l'entretien.....70

II- Discussion des hypothèses.....108

-Conclusion Générale.....110

-Bibliographie

-Annexes.

-Liste des tableaux :

Numéro du tableau	Titre du tableau	Page
Tableau n°1	Taux brut de scolarisation en Algérie (2006/2007)	55
Tableau n°2	L'effectif de l'école secondaire, lycée Ait R'zine	63
Tableau n°3	représente les trois (03) dimensions de l'épuisement professionnel	66
Tableau n°4	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 01	72
Tableau n°5	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 02	76
Tableau n°6	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 03	79
Tableau n°7	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 04	82
Tableau n°8	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 05	85
Tableau n°9	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 06	88
Tableau n°10	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 07	91
Tableau n°11	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 08	95
Tableau n°12	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 09	97
Tableau n°13	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 10	101
Tableau n°14	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 11	104
Tableau n°15	résultat de l'échelle (MBI) d'épuisement professionnel de cas 12	107

-Liste des figures :

Figure	Titre	Page
Figure n° 01	Model structural final sur les déterminants du Burnout relatif aux facteurs de stress (n= 394 enseignants)	33
Figure n° 02	Model de trouble d'épuisement professionnel	40

-Liste des annexes :

Annexe	Titre
Annexe A	Echelle d'épuisement professionnel MBI (Maslach Burn-out Inventory)
Annexe B	Guide d'entretien
Annexe C	Tableau récapitulatif des résultats de l'échelle d'épuisement professionnel le MBI
Annexe D	Histogramme représentant la répartition des enseignants selon les niveaux d'épuisement professionnel
Annexe E	Tableau de comparaison des deux variables « sexe » et « épuisement professionnel »
Annexe F	Cercle de comparaison des deux variables ; sexes et épuisement professionnel
Annexe G	Tableau de comparaison des deux variables « l'expérience professionnelle » et « l'épuisement professionnel »

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Introduction

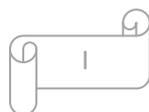
L'épuisement professionnel décrit une des manifestations psychologiques les plus importantes des problèmes de santé liés au travail. Il réfère généralement à des symptômes d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de perte d'accomplissement personnel résultant du travail. Il se caractérise par un état de fatigue (émotionnelle et mentale) contre lequel la personne met en œuvre des stratégies d'adaptation qui prennent la forme d'un désengagement par rapport à ses tâches. La personne vit en retour une diminution de son sentiment d'accomplissement personnel et devient improductive. L'épuisement professionnel représente un problème de santé mentale qui s'accroît avec le temps, rendant le travailleur de plus en plus inefficace et moins apte à s'ajuster aux contraintes et aux exigences de son travail.

L'épuisement professionnel est évoqué généralement dans les fonctions sociales, où l'individu est toujours en contact direct avec les autres personnes, comme la profession des médecins, les infirmiers, les psychologues, les agents des postes, les policiers et les enseignants.

La profession de l'enseignant à l'école secondaire est chargée et pleine de challenges, elle ne se limite pas au rapport de face à face avec les élèves, mais aussi aux tâches complémentaires comme la préparation des leçons le soir ou les week-ends, évaluer les travaux pédagogiques, préparer les bulletins trimestriels, rédiger le cahier de liaison dans lequel ils inscrivent le programme de la journée, réunir avec les représentants des parents d'élèves de l'école et rencontrer avec les parents.

Selon *TAHAR. K*, l'enseignant à l'école secondaire se trouve souvent devant des difficultés, se définit comme un niveau intermédiaire entre l'enseignement de base et l'enseignement supérieur. Sur le plan de l'organisation, il comporte deux degrés, lorsque l'enseignement de base se limite à un enseignement primaire et un seul degré, lorsque l'enseignement primaire et le premier cycle sont réunis en un enseignement fondamental unique et homogène. Selon le type d'organisation, sa durée varie de 3 ans à 7 ans.

Devant ces différentes tâches et les difficultés rencontrées durant l'exercice de la profession enseignante et les diverses responsabilités pédagogiques, éducatives et administratives, les enseignants à l'école secondaire sont toujours soumis à une pression professionnelle ce qui favorise l'apparition d'un état d'épuisement professionnel.



INTRODUCTION

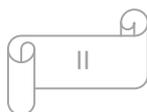
Le malaise des enseignants dans l'enseignement secondaire n'est pas une réalité nouvelle puisque, depuis une bonne quinzaine d'années, cet état d'esprit s'installe. « 1990: le monde de l'enseignement est en crise. Pour répondre au malaise des enseignants, un lieu de rencontre et de synergies entre l'Enseignement et la Formation, organe consultatif, est créé : le Conseil de l'Enseignement et de la Formation. Le C.E.F. fut d'ailleurs l'organisateur et le notaire des Assises en 1995 », nous rappelle Martine Hendrickx¹, chargée de mission au Conseil de l'Éducation et de la formation.

En Algérie, le nombre de recherches effectuées sur l'épuisement professionnel ne dépasse pas le nombre des doigts de la main, nous retrouvons une étude effectuée dans le cadre du projet de magister par **Ouchen** (2004) à l'université de Constantine concernant l'épuisement professionnel chez les sapeurs pompiers, et deux autres études publiées, celle de **Chakali** (2000) sur l'épuisement professionnel chez le personnel du centre anticancéreux de Blida et de **Boudarene** (2004) chez les agents de police en exercice, et en fin une étude menée par **Benatia Yacine** (2004) sur l'épuisement professionnel chez les infirmiers urgentistes à l'université Mentouri de Constantine. C'est pour cette raison qu'on a choisi une recherche sur ce sujet on vue d'apporter de nouvelles connaissances au domaine de la psychologie clinique sur la santé au travail.

Pour réussir la recherche qu'on a opté de faire, dans le délai fixé pour cette dernière, on a limité le champ de notre recherche, en s'intéressant au domaine d'enseignement, et particulièrement aux enseignants de l'école secondaire le lycée, là où les enseignants sont exposés aux différentes tâches épuisantes, et sont obligés à faire de grands efforts mentaux, ce qui les rend plus exposés à l'épuisement professionnel.

Nous avons choisis l'étude de cas et la méthode descriptives pour essayer de répondre aux questions de la problématique, en utilisant un entretien Semi-directif et une échelle du **(MBI)**.

Notre étude comprend deux grandes parties : la première partie représente l'approche théorique, elle comprend deux chapitres, dans le premier chapitre nous allons aborder la problématique et le cadre général de la problématique, dans le deuxième l'aspect théorique de concept de l'épuisement professionnel et dans le troisième chapitre l' et l'enseignant secondaire, et dans les deux derniers chapitres présentation, l'analyse, l'interprétation et la discussion des résultats ; et nous allons terminer notre étude par une conclusion générale.



CADRE GENERALE DE LA PROBLEMATIQUE

1-LA PROBLÉMATIQUE :

L'enseignement secondaire a pour mission, outre la poursuite des objectifs généraux de l'enseignement fondamental, de consolider et d'approfondir les connaissances acquises dans les différents champs disciplinaires, de développer les méthodes et les capacités de travail personnel et de travail en équipe et de cultiver les facultés, d'analyse, de synthèse, de raisonnement, de jugement, de communication, et de prise de responsabilités, d'offrir des parcours diversifiés permettant la spécialisation progressive dans les différentes filières en rapport avec les choix et les aptitudes des élèves, de préparer les élèves à la poursuite d'études ou de formations supérieures.

L'enseignant à l'école secondaire, c'est celui qui s'occupe des élèves du lycée, de par leurs différentes spécialités, ils reçoivent la formation en tous ses aspects à l'université. Vu de l'extérieur semble mener une magnifique profession, une tâche simple avec un bon revenu et un bon statut social. Mais dès que nous nous sommes approchés de cette catégorie d'enseignant, une autre vérité s'est dévoilée à nos yeux, cette vérité semble opposée à ce que nous avons pensé. Les métiers induisant le plus de stress professionnel impliquent soit une relation d'aide et de soin (médecins, infirmière, dentistes,...), soit un risque corporel ou matériel (policiers, pompiers, convoyeurs de fonds, aiguilleurs du ciel), soient plus généralement une responsabilité morale vis-à-vis d'autrui, comme les métiers de **l'enseignement** et de **l'éducation**. (*Revue. L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants français du premier degré.2005. p. 499*).

L'enseignant à ce palier n'est pas comme d'autres travailleurs, sa profession est passionnante exige une attention soutenue et un grand effort pour compléter des tâches qui sont spécifiques.

D'une part, il est chargé de l'apprentissage, de la lecture, de l'écriture et du calcul et encore d'assurer une éducation intellectuelle, morale, physique et l'accompagnement du développement des élèves enseigné. Il doit compléter aussi une tâche, un travail administratif, la préparation des cours, la correction des copies, un travail qui rend cette tâche plus pesante, un travail qui pèse lourd et difficile. Un enseignement secondaire de qualité aide les jeunes à réaliser pleinement leur potentiel en tant qu'être humain et à trouver leur place dans la société en tant que citoyens productifs, responsables et démocrates.

Autrement dit, la fonction de l'enseignement secondaire est une profession qui nécessite un grand effort de la part de l'enseignant, il doit par tous les moyens intéresser l'ensemble des élèves et surtout travailler avec vigilance afin d'accomplir ses tâches d'une manière plus efficace.

Un travail d'enseignant dans ce palier présente, souvent pour des difficultés qui sont attribuables à une combinaison de divers facteurs qui relèvent à la fois de la formation initiale de travail et de la précarité de l'emploi ainsi que des conditions d'insertion souvent difficiles.

L'enseignement vu comme étant une profession pesante, la difficulté et la souffrance de l'enseignant à l'école secondaire sont multiples, on remarque pratiquement dans leurs vies professionnelles (à l'école) à un certain stade de leurs carrières professionnelles, un désengagement psychologique au travail, un désinvestissement dans plusieurs aspects de la vie professionnelle à l'école, l'apparition de certaines maladies professionnelles et certaines troubles psychologiques. De nombreuses recherches confirment la pénibilité du métier d'enseignant. En effet l'éducation occupe la première place selon les statistiques hollandaises de burnout, et cela depuis 1995, avec 17 % contre une moyenne de 11 % dans les autres professions. 9 % d'enseignants arrivent à un niveau clinique de burnout 1 (4 à 7 % dans les autres professions). (*George. F & José. H. La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges, éd 2009. P 57*).

Le travail de l'enseignant à l'école secondaire, qui forme les élèves de la voie professionnelle est souvent source de contraintes, de frustrations, 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 (*Burnout*). La profession enseignante est la plus exercée des professions. En France, l'Éducation nationale est le premier employeur du pays avec 857 260 enseignants. L'immense production scientifique internationale en sciences de l'éducation témoigne de la minutie avec laquelle ce corps professionnel a été ausculté. L'approche scientifique de la métaphore profane du burnout démarre avec Freudenberger en 1974 qui va le caractériser comme un syndrome frappant le personnel de santé, le conduisant à l'incapacité de réaliser ses tâches convenablement. À partir de la première moitié des années 80, nous assistons à la montée en popularité du concept chez les travailleurs de l'éducation. On estime que 22 % du millier d'études sur le burnout réalisées entre 1978 et 1996 concernait

cette catégorie professionnelle qui est devenue ainsi la population la plus étudiée. (George. F & José. H. *Ibid.* P 57).

L'épuisement professionnel où le burnout semble être une « maladie de la civilisation moderne » qui surgit de plus en plus atteignant surtout les professionnels décrit une des manifestations psychologiques les plus importantes des problèmes de santé mentale liés au travail. Il se réfère généralement à des symptômes d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de perte d'accomplissement personnel résultant du travail. Il se caractérise par un état de fatigue (psychologique, physique et morale) contre lequel la personne met en œuvre des stratégies d'adaptation qui prennent la forme d'un désengagement par à ses tâches. (Abdel Halim B, *Burn-out et traumatismes psychologiques*, 2009, p08).

Puisque y'a des recherches qui confirment les relations théoriques et pratiques entre ces deux variables (*le burnout et l'enseignant*), ce qui nous nous amènons à ausculter l'existence de syndrome d'épuisement chez l'enseignant secondaire, à travers notre travail, on va tenter à porter les réponses aux questions suivantes :

- les enseignants de l'école secondaire manifestent ils le syndrome de l'épuisement professionnel ?**
- Le climat du travail et l'expérience professionnelle provoquent, un épuisement professionnel chez les enseignants ?**

2-LES HYPOTHÈSES :

Pour répondre aux questions que nous avons posées au départ, nous avons supposé les réponses suivantes :

- 1-** L'émergence du syndrome de l'épuisement professionnel apparaît à des divers degrés chez les enseignants de l'école secondaire.
- 2-** Le climat du travail provoque un état d'épuisement professionnel chez les enseignants de l'école secondaire.
- 3-** le nombre d'années d'expérience contribue à l'apparition de l'épuisement professionnel chez les enseignants secondaires.

-DÉFINITION ET OPÉRATIONNALISATION DES CONCEPTS CLÉS :**1-SYNDROME**

Le concept de syndrome désigne un ensemble de signes, de symptômes qui appartient à une entité clinique dont les causes peuvent être déversées.

Selon le dictionnaire encyclopédique de psychologie, le concept de syndrome se définit comme un ensemble des signes et des symptômes qui caractérisent un état pathologique.

Le syndrome c'est l'union des symptômes, clinique, biologique, psychométrique ou autres dans l'ensemble peuvent orienter le diagnostic. (*Norbert Sillamy, 1980, p.1159*).

2-ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL OU BURNOUT :

Selon le dictionnaire de psychologie : l'épuisement professionnel désigne l'état d'une personne au travail dont les forces physique et les tenus nerveux, se trouve réduit par suite d'une charge de travail excessive ou de conditions d'exercice éprouvantes. Les raisons de l'épuisement professionnel tiennent à partir de la personne elle-même et en partie de l'environnement social. (*Norbert Sillamy, 1994*).

Le **Dr Freudenberger. H. J.** (1974) a donné pour le syndrome d'épuisement professionnel une définition de point de vue psychanalytique. Pour lui « l'épuisement professionnel est un problème né de la bonne intention d'atteindre des butées élevé, voire irréaliste, et qui aboutit à ce que l'on épuise ses énergies, se détache de soi-même et perde le contact avec les autres. » (<http://iquebec.ifrance.com/alainriouxpq/burn.htm>).

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>).

3-LE TRAVAIL :

Le travail est l'acte de se mettre en action, en vue d'atteindre un but précis ; l'homme se mettez au travail depuis la nuit des temps pour accueillir, récolter et produire tous ce qui lui a fallu pour survivre.

Selon le dictionnaire de psychologie Larousse, le travail : « est une activité physique ou intellectuelle que la société exige que l'on s'impose en vue d'un but déterminé »

(Larousse 2003).

4-L'ÉCOLE :

Est une institution où les jeunes sont invités à apprendre, mais selon des modalités d'apprentissage très particulier. Songeons, par exemple, au fait que l'école est probablement un des rares lieux où une personne peut poser une question à une autre alors même qu'elle en possède déjà la réponse. Songeons qu'à l'école, les élèves non souvent pas choisi d'apprendre ce qu'on leur fait apprendre ; d'où une divergence fondamentale avec des professeurs qui, dans le secondaire, sont des spécialistes de leur discipline et ont bâti leur vie sur l'intérêt pour elle. En outre, les élèves sont, à l'école, placés dans une situation d'apprentissage. Or le processus d'apprentissage n'est jamais dénué d'effets socioaffectifs. (Bernard R. « *Discipline en classe et autorité de l'enseignant : élément de réflexion et d'action* » de Boeck, 2^e édition 2009. P 8)

5- L'ENSEIGNEMENT à l'école secondaire :

L'enseignement secondaire se définit comme un niveau intermédiaire entre l'enseignement de base et l'enseignement supérieur. Sur le plan de l'organisation, il comporte deux degrés, lorsque l'enseignement de base se limite à un enseignement primaire et un seul degré, lorsque l'enseignement primaire et le premier cycle sont réunis en un enseignement fondamental unique et homogène. Selon le type d'organisation, sa durée varie de 3 ans à 7 ans. (TAHAR. K, « *Réflexion sur le système éducatif* », éd. Casbah éditions, Alger, 2003, p73).

6-OPERATIONNALISATION DES CONCEPTS :

a- le syndrome d'épuisement professionnel :

- Sentiment d'inadéquation personnelle et professionnelle.
- Difficultés relationnelles avec les élèves et les collègues.
- Agressivité et tendance à s'isoler.
- Incapacité d'empathie.
- Absentéisme au travail.
- Installation d'une distance par rapport aux autres enseignants.
- Un état affectif négatif.
- Difficulté de concentration.
- Manque d'engagement au travail.
- Manque d'énergie physique et psychique.
- Perte d'amour au travail.

b- Le climat du travail :

- les relations professionnelles et interpersonnelles.
- Les communications.
- Les conditions du travail.
- La satisfaction en emploi.
- Les valeurs organisationnelles
- le travail en collaboration
- Les difficultés et les contraintes au travail durant l'exercice de la profession.
- les moyens et les outils disponibles
- la surcharge du métier

- la Malaise au travail(le burnout, le stress...etc.)
- L'organisation du travail
- la responsabilité au travail
- l'expérience professionnelle.

3-LES RAISONS DU CHOIX DU THÈME :

Au cours des dernières décennies et notamment avec l'évolution rapide et les mutations dans différents domaines qu'on connait nos sociétés, de nouvelles formes de mal-être et de pathologie sont apparues et ne cessent d'entraîner à court et à long terme des dégâts importants aussi bien sur le plan physique que psychologique.

Les répercussions des conditions de travail sur la santé physique et psychologique des individus ont été soulevées par de nombreux chercheurs. Ces derniers ont décentré à travers leurs études, le lien qui existe entre le rôle des facteurs de risque de santé et la nature et l'organisation de l'activité professionnelle en soulignant que certaines conditions de travail peuvent altérer le fonctionnement physique et psychologique des individus.

Parmi les conséquences des conditions du travail et de l'environnement professionnel, le **Burn out**, définit comme étant le fait de s'user ou d'être épuisé après avoir investi trop d'énergie et de ressources dans son activité professionnelle (Freudenberger, 1975, cité par Brun et Collab, 2003) ; il s'agit donc de l'épuisement professionnel de nos ressources physiques, mentales et émotionnelles.

Ce qui nous a motivé à mener une recherche en psychologie clinique sur le **Burn out** chez les enseignants et particulièrement les enseignants secondaires du lycée mixte Ait R'zine.

Notre recherche s'agit d'une étude descriptive du phénomène d'épuisement professionnel chez les enseignants, qui n'a pas fait l'objet de beaucoup d'études locales, et encore moins chez les enseignants de l'école secondaire, sachant que les études effectuées au sein de notre société et qui ont pris pour cibler les enseignants secondaires se sont limitées au

stress professionnel et d'autres études d'ordre éducatives pour constater la réussite des nouveaux programmes et les niveaux l'adaptation des nouvelles réformes éducatives.

Notre choix pour ce thème de recherche est un choix fait à partir de notre fréquentation de certains enseignants de l'école secondaire qui souffrir dans leur travail .à partir de ces causes on a choisi de faire une tentative de déterminer les facteurs qui sont derniers cet état d'épuisement.

4-L'INTÉRÊT DE THÈME DE RECHERCHE :

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

On a porté notre réflexion les enseignants d'école secondaire, car cette catégorie d'enseignant est considérée comme des acteurs, par apport à leur poids et leurs images dans notre société.

L'importance de cette recherche est qu'elle permet de cerner les limites et les dimensions de la problématique de syndrome du l'épuisement professionnel et d'atténuer les souffrances psychiques liées au travail des enseignants de l'école secondaire et aider ces derniers à bien connaitre les causes de leurs épuisements professionnels.

5- LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE :

L'objectif général est de comprendre les facteurs psychosociaux liés au contexte du travail et les facteurs individuels des enseignants peuvent être associés, au cours d'une année scolaire, à des sentiments d'épuisement professionnel.

L'objectif principal de la présente étude est de brosser un portrait actuel et objectif de l'état de santé psychologique du personnel enseignant. De ces objectifs découlent quatre objectifs spécifiques :

1. Identifier les facteurs responsables de la santé et de la détresse psychologique du personnel enseignant et mieux comprendre leurs interrelations ;
2. Examiner l'engagement, la satisfaction au travail et l'intention de quitter du personnel enseignant ;

3. Examiner si certains profils d'enseignant sont plus à risque à la détresse psychologique au travail que d'autres ;
4. Mieux comprendre les sources de satisfaction et d'insatisfaction du personnel enseignant vis-à-vis son emploi.
- 5- Donner l'importance au côté psychologique des enseignants épuisés.
- 6- Tenter de s'exercer à travers l'application de la démarche de la recherche.
- 7- Notre objectif pratique principal est de confirmer ou infirmer nos hypothèses de départ.
- 8-Renforcer l'esprit d'aide qu'ont été fournis afin d'aider cette population.

Ces objectifs s'inscrivent d'abord à l'intérieur d'un vaste programme de recherche portant sur la santé psychologique du personnel enseignant du Québec. Ce programme de recherche est réalisé grâce à des subventions de recherches (Fonds québécois de Recherche Société et Culture, Conseil de recherche en Sciences humaines) octroyées au premier auteur de ce rapport. Deuxièmement, ces objectifs sont également issus des préoccupations de l'exécutif syndical de la Fédération autonome de l'enseignement. Finalement, une minutieuse revue de la littérature a motivé les objectifs de la présente étude.

7- LES ÉTUDES ANTÉRIEURES :

Plusieurs recherches ont permis d'identifier que la profession enseignante comme d'autres professions basées sur les relations d'aide (infirmiers, médecin, avocat, travailleurs sociaux, policiers, psychologues) sont particulièrement exposées 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 la 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% femmes) 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'enseignement ?

Cette recherche teste trois hypothèses :

1- L'émergence du syndrome de l'épuisement professionnel apparaît à des divers degrés chez les enseignants de l'école secondaire.

2- Le climat du travail provoque un état d'épuisement professionnel chez les enseignants de l'école secondaire, comme il est un facteur qui contribue à l'apparition de syndrome d'épuisement professionnel (la surcharge du travail, manque de moyens et d'outils de travail, la relation professeur et les élèves...etc.). Il s'agit de la dimension relationnelle, des sentiments liés à la relation personnelle et professionnelle avec les collègues, les élèves...etc.

3- le nombre d'années d'expérience contribue à l'apparition de l'épuisement professionnel chez les enseignants secondaires.

Pour vérifier les hypothèses, **Michael 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 (ÉP). 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 reliées dans la direction anticipée à l'épuisement professionnel (17% de variance totale), c'est qualité du climat relationnel avec la direction qui est la plus déterminante (10%), suivi du climat relationnel entre les enseignants et les élèves (4%). (<http://www.épuisementprofessionnel/stress-climat-burnout.html>).

-L'étude de **Dionne Proulx** (1995), quant à elle, révèle que 33% des rentes d'invalidité (Régie des rentes Québec) chez la population enseignante sont liées à des problèmes de santé mentale, comparativement à 12% dans la population générale. À l'instant 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 Épuisement** 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) similaire 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-brunout.htm).

Dionne Proulx et **Alain** (2000) remarquent, dans leur étude sur le vécu des enseignants (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 telles 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 et la détresse psychologique. Contrairement à certaines études répertoriées dans le cadre de la présente recherche, la leur utilise des instruments de mesure de l'état de santé mentale (épuisement professionnel et détresse psychologique) indépendant de ceux mesurant les facteurs de risque.

Dionne Proulx et **Alain** (2000) ont vérifié l'état de santé physique et psychologique des enseignants (e)s dans le secteur collégial. Dans leur étude, un questionnaire auto-administré a été acheminé auprès de 4500 enseignants (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 de 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. (*B. Abdel Halim op.cit. p11*).

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 2004, 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 KENDIL 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 du supérieur, sa recherche portée sur 322 enseignants permanents à l'université Mentouri de Constantine reparti sur l'ensemble des facultés.

Pour vérifier ces hypothèses, elle a utilisé deux outils d'investigations à savoir, l'échelle conventionnelle MBI 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 présentent un épuisement émotionnel, 18% 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 quant à leurs conditions de travail en général.

8-LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES :

Durant notre recherche sur le syndrome d'épuisement professionnelle, nous avons fait face à des difficultés sont principalement d'ordre matériel. Parmi ses difficultés que nous avons affrontées est le manque du temps et que notre stage pratique s'est déroulé durant la période des examens du premier EMD. Le manque d'étude locale et étrangère portant sur le phénomène de l'épuisement professionnel chez les enseignants de l'école secondaire, le manque de la documentation a constitué des difficultés dans l'élaboration de la partie théorique et pratique de notre étude.

PARTIE THEORIQUE

-Préambule

Le syndrome d'épuisement que nous allons décrire possède également des caractéristiques liées à la fonction. L'importance du phénomène va parfois jusqu'à prendre l'allure d'une « épidémie » dans certains corps de métier. L'épuisement professionnel est désormais reconnu comme important problème personnel et social. Il a connu une expansion que l'on peut le qualifier de phénoménale puisqu'il est identifié chez les enseignants, les médecins, les infirmiers, les assistants sociaux et de manière globale chez les personnes dont l'activité implique un engagement relationnel, autrement dit, les professionnels engagés auprès d'autrui.

I- La définition de concept Burn-out:

L'épuisement professionnel, ou burnout, est décrit en 1974 par **Herbert Freudenberger** dans une approche clinique où le burnout représente un état d'épuisement et un syndrome touchant les professionnels de la relation d'aide. Plus tard, **Maslach** et **Jackson** déclinent le syndrome d'épuisement professionnel en trois symptômes : un épuisement émotionnel, une dépersonnalisation de la relation à l'autre, un manque d'accomplissement personnel au travail. **Maslach** et **Jackson** élaborent un inventaire d'épuisement professionnel : The **Maslach Burnout Inventory (MBI)** qui permet d'évaluer ces trois composantes du burnout. Défenses et dépersonnalisation de la relation enseignante et soignante. (*Annales Médico-Psychologiques*. P 55. 2012)

C. Maslach occupe une place importante : elle définit en 1980 le **Burnout** comme un syndrome affectant des sujets s'investissant profondément vis-à-vis d'autres personnes dans le cadre de leur profession et qui développent trois types de symptômes : un épuisement émotionnel (le sujet ne peut plus rien donner de lui-même), la « dépersonnalisation » déshumanisation de la relation à l'autre et cynisme et l'insatisfaction sur l'accomplissement personnel au travail. Le **Burnout** est le résultat de l'accumulation au long terme des effets du stress professionnel, lui-même étant le produit des conditions de travail. (*Annales médico psychologiques. Le burnout dans la profession enseignante Teacher's burnout* p30. 2004)

Maslach. C (1981, 1986) a donné la définition la plus généralement admise de l'épuisement professionnel (*burnout*) en trois dimensions :

- Un sentiment d' « assèchement émotionnel » (*emotional exhaustion*) : désintérêt pour le travail, fatigue, nonchalance... Nous adoptons la traduction de cette dimension par fatigue émotionnelle.
- La dépersonnalisation (*dépersonnalisation*) : insensibilité au monde environnant, rupture par rapport aux collègues, aux clients, désinvestissement psychologique, repli sur soi, attitude négative par rapport aux autres.
- Un sentiment de non-accomplissement personnel (*personal accomplishment*): insatisfaction, sentiment d'échec, de fatalité, d'incompétence, d'incapacité à répondre aux attentes de son entourage. (C. E. GAMASSOU. *Épuisement professionnel et implication : un modèle fondé sur les ressources*. P 13, 2005)

Selon **Maslach** et **Leiter** (1997), l'efficacité serait en fait une dimension de l'engagement non pas de l'épuisement. En effet, l'efficacité, qui est conçue comme une dimension de l'épuisement professionnel se trouve en fait plus fortement corrélée avec les dimensions de l'engagement professionnel qu'avec celles de l'épuisement (Schaufeli et al, 2002, Schaufeli et al, 2003, Maslach et Leiter, 1997). Ce résultat est cohérent avec la principale critique portée au MBI-GS, à savoir l'unicité de sens des items de ses sous-échelles (formulations négatives pour la fatigue et le cynisme et positives pour l'efficacité). Dans deux études, le modèle incluant la sous-échelle d'efficacité professionnelle dans l'échelle d'engagement professionnel correspond mieux aux données. Même s'il s'explique du fait des formulations positives des items de la sous-échelle d'efficacité, ce résultat soulève la question de la place du sentiment de perte d'accomplissement, ou perte d'efficacité, dans le développement de l'épuisement professionnel ou de l'engagement professionnel. (C. E. GAMASSOU. *Épuisement professionnel et implication : un modèle fondé sur les ressources*. P 13, 2005)

Schaufeli et al. (2001) ont développé le concept d' « engagement » (*engagement professionnel* ou *work engagement*), défini comme concept inverse de l'épuisement professionnel. En effet, après des années de recherche sur les aspects négatifs de la santé au travail, aspects qui constituent la très large majorité des articles de revues scientifiques de psychologie, ces auteurs ont choisi de suivre l'orientation tracée par **Seligman** et **Csikszentmihalyi** (2000), c'est-à-dire de s'intéresser aux forces de l'être humain et à son fonctionnement optimal, au lieu de se continuer de se concentrer sur ses faiblesses et ses « dysfonctionnements », dans le cadre d'une psychologie qualifiée de positive. Ils ont donc opéré un renversement de perspective autour du concept d'épuisement professionnel vers son opposé, l'engagement professionnel. **Schaufeli** et **Bakker** (2004) ont ensuite cherché à

expliquer les deux concepts opposés, l'engagement et l'épuisement professionnel, par un modèle compréhensif reposant sur les exigences et les ressources professionnelles.

Cherniss (1993) a rapproché la dimension de perte de sentiment d'accomplissement du concept de sentiment d'efficacité personnelle, auto-efficacité (*self-efficacy*) de Bandura (1986). En effet, l'auto-efficacité perçue désigne les croyances d'un individu à l'égard de ses capacités à accomplir avec succès une tâche ou un ensemble de tâches, elle renvoie aux jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et à réaliser des ensembles d'actions requises pour atteindre des types de performances attendues (Bandura, 1986) et on appelle auto-efficacité professionnelle l'ensemble des croyances des individus dans leurs capacités à être performants dans des rôles professionnels au travail. (Claire EDEY GAMASSOU. *Épuisement professionnel et implication : un modèle fondé sur les ressources*. P 13/14, 2005).

C'est un psychiatre et psychanalyste américain, **Herbert Freudenberger**, qui définit le concept en 1974. Il travaille dans une « *free clinic* », un centre recevant des personnes en grande détresse sociale, sanitaire ou psychologique, et a observé dans son équipe et chez lui-même un phénomène psychologique en relation avec ce travail qu'il va étudier.

H. Freudenberger en dresse un tableau clinique comportant des signes somatiques spécifiques, des comportements inhabituels (résignation, irritabilité, découragement, cynisme...), une surcharge émotionnelle et des attitudes défensives (rigidité, résistance au changement...). Selon lui sont exposées à ces troubles les personnes se pensant investies d'une mission d'aide à autrui, des personnes se dévouant à cette mission, des personnes percevant un besoin chez l'autre et s'attachant à y répondre. Ces personnes perçoivent en elles-mêmes la « pression d'accomplir et réussir » et de l'extérieur la « pression du besoin de la population qu'elles essaient de servir ». Elles réagiront par un « surinvestissement » de leur tâche qui progressivement les amènera à « échouer, s'user, s'épuiser ». Il appellera ce phénomène le *burnout*. (Annales médico psychologiques. *Le burnout dans la profession enseignante Teacher's burnout* p30. 2004).

II- L'historique de syndrome de Burn-out :

L'histoire de la naissance du burnout est brève, mais mérite d'être rapportée. Elle permet de comprendre les difficultés d'acceptation du concept par la communauté scientifique.

Il serait injuste de se contenter de faire remonter la notion d'épuisement professionnel à la décennie 70 aux États-Unis.

On trouve, en effet, en France notamment, des précurseurs qui sous des descriptions variées, mais assez proches vont envisager la fatigue au travail : surmenage intellectuel (**Desoille** et **Raynaud**), surmenage des dirigeants (**Bitze** et **Goguelin**), syndrome subjectif commun de la fatigue nerveuse (**Bégoïn**), états d'épuisement (**Claude Veil**). (P, Canoui. A. Mauranges. *Op.cit*, 2004. P14).

Claude Veil, écrit dans le Concours médical, sous le titre Premium non nocer. les états d'épuisement (au travail) en 1959 : « ...chargé d'une consultation de psychiatrie du travail...Le concept d'états d'épuisement se révélait un bon outil intellectuel » pour comprendre et traiter « ...des cas déconcertants qui n'entraient pas dans la nosographie classique ». Plus loin encore : « L'état d'épuisement est le fruit de la rencontre d'un individu et d'une situation. L'un et l'autre sont complexes, et l'on doit se garder des simplifications abusives... ». (P, Canoui. A. Mauranges, *Op.cit*.P14).

C'est en tant que problème social et non comme problème théorique que le terme « burn-out syndrome » naît quasi simultanément sur les cotes Est et Ouest des États unis durant la décennie 70. L'ubiquité des lieux de naissance est révélatrice du fait que le problème « était dans l'air » comme l'écrit Wilmar Schaucheli. (*Ibid*. P14).

Il est intéressant de remarquer que l'émergence de la notion de l'épuisement professionnel, décrit en tant que syndrome, se fait de manière presque simultanée au début des années 1970, sur la cote Est et Ouest des États unis, avec respectivement **Herbert Freudenberger** et **Christina Maslach**. (*Ibid*. P15).

Herbert Freudenberger intervenait en tant que psychiatre et psychanalyste dans une *free clinic*. Les *free clinics* étaient des lieux de soins chargés de la prise en charge des toxicomanes. L'ouverture du lieu thérapeutique sur la ville ainsi que des horaires d'accueil différents des autres structures classiques exigeaient une grande disponibilité des soignants.

En 1970, **Herbert Freudenberger** utilisera dans ses écrits le terme de « burn-out » pour caractériser l'état mental des jeunes volontaires travaillant auprès de toxicomanes de cette *free clinic*. Justifiant ce terme métaphorique, il dira plus tard en 1980 : « je me suis rendu compte au cours de mon exercice quotidien que les gens sont parfois victimes d'incendie tout comme les immeubles ; sous l'effet de la tension produite par 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 ». (*Ibid. P15*).

Vers 1975 à San Francisco, **Christina Maslach** avait elle aussi rencontré le terme « burn-out syndrome » en usage auprès des professionnels du sauvetage et des urgentistes. (*Ibid. P15*).

Pour une meilleure définition du terme, C. Maslach et son équipe élaborent un instrument de mesure, **Maslach Burn out Inventory (MBI, 1981)**. Présenté en annexe page 223 le MBI évalue des catégories de travailleurs engagés dans des « relations d'aide ». (*Ibid. P15*).

Dans un premier temps, l'accent a été mis sur les descriptions cliniques. L'effort porte sur des tentatives pour définir l'épuisement professionnel à travers des observations précises, et en particulier les symptômes qu'il occasionne. Suit la tradition médicale, ces symptômes ont ensuite été regroupés pour identifier un syndrome. Cette approche clinique souligne l'importance des facteurs individuels sous-tendant l'épuisement professionnel. (*B. Abdel Halim, Op.cit, p10, 11.*).

En français, le dictionnaire Littré nous apprend qu'épuisement est le substantif dérivé du verbe épuiser, qui signifie mettre à sec un puits.

En 1961, l'écrivain **GRAHAM GREENE** raconte, dans le roman intitulé la « Saison des pluies », la triste histoire de **Querry**, un architecte new-yorkais mondialement connu. L'édition originale est intitulée « **A Burn-out case** » et décrit en détail ce syndrome. Malgré le succès de cet ouvrage, le terme d'épuisement professionnel ne sera pas popularisé. (<http://scholar.google.com/burn.htm>).

Dans le passé, nombre d'autres notions ont été utilisées pour décrire des états similaires, comme le « surmenage » de Tuke en 1882, et l'« industrial fatigue » de **Park** en 1934, mais aucun n'aura le succès rencontré par le terme épuisement professionnel à partir des années 1970.

Le phénomène de l'épuisement professionnel fut décrit sous d'autres appellations : Épuisement professionnel, karoshi et syndrome d'épuisement professionnel (SEP). Ces trois termes peuvent varier d'un pays à un autre et d'un auteur à un autre. (*Canoui. P, Mauranges. Op.cit, p45*).

a) Syndrome d'épuisement professionnel :

Le terme anglais « to burn out » peut avoir plusieurs significations : ” échouer, s'user, devenir épuiser face à une demande d'énergie, de force et de ressources trop importantes. Il évoque une combustion totale, jusqu'à la réduction en cendres d'un objet entièrement consumé dont la conséquence est la métamorphose de la matière. Le « burn-out » désigne la situation d'une fusée dont l'épuisement de carburant a pour résultante la surchauffe et le risque de bris de la machine”. Les travailleurs épuiseraient leurs énergies jusqu'à exploser ”craquer” telles des machines.

b) Karoshi :

Karoshi (se prononce Kaloshi), cette expression japonaise de ce syndrome donne une connotation plus violente. « Karo » c'est la mort et « shi » désigne la fatigue au travail, donc le mot Karoshi signifie la mort par excès au travail. (*François Baumann, 2007, p46*).

III- Approches de l'épuisement professionnel :

Plusieurs approches psychopathologiques opté à la recherche sur le syndrome de « Burn-out » qui contribuent à l'interprétation psychopathologique de ce trouble lié aux personnes et le travail, les solutions thérapeutiques et préventives de ce fait on a recensé les approches suivantes :

1- Approche psychiatrique:

L'approche psychiatrique va privilège les déterminations personnelles, biologiques, psychogénétiques, ontogénétiques des maladies mentales. Le travail est envisagé comme un révélateur de la pathologie de la personne. Cependant dans cette approche, le travail peut être source de troubles d'adaptation.

2- Approche sociologique :

Mona Ozouf, reviens sur une enquête sociologique menée par Jacques Ozouf dans les années 1960 chez des enseignants ayant enseigné avant 1914. Même si cette enquête peut paraître ancienne, elle apporte des éléments intéressants à prendre en compte lorsqu'on s'intéresse aux enseignants. Ce sont 4 000 témoignages qui ont été ainsi rassemblés et qui avaient permis de dégager certaines idées des enseignants sur leur profession. (*G. Jaoul et al. Op.cit. p31*).

Mais aussi les témoignages montrent que l'épreuve de la confrontation au réel ramène ces enseignants à des objectifs moins ambitieux. Ainsi, M. Ozouf écrit : « ... la pratique d'enseigner a ramené nos témoins à l'humilité : là se trouve la guérison de la tentation utopique que recèle le métier. Les textes de ces maîtres montrent que la pratique professionnelle les a rompus à l'exercice du tri entre le possible et le désirable. ». (*G. Jaoul et al. Ibid. p31*).

Ainsi, cette étude sociologique nous éclaire sur les valeurs de la profession enseignante à la fin du XIXe et au début du XXe siècle. Certaines sont **indissociables** de la profession enseignante. Être enseignant offrait une véritable identité à la personne et la portait vers des idéaux et des désirs utopistes de transmission du savoir, de valeurs, dans un souci d'égalité et de liberté. La tâche était lourde, mais la vocation était probablement là pour soutenir les enseignants et leur permettre de s'épanouir. (*G. Jaoul et al. Ibid. p31-32*).

L'approche sociologique est essentiellement une lecture de la maladie en tant qu'expression individuelle des conflits sociaux, elle aboutit en fait à une négation de la psychopathologie du travail.

Dans cette approche, ce sont les conflits sociaux, qui avec le cortège de la problématique de lutte des classes, des rapports de pouvoir dans l'entreprise et au corps social qui seraient à l'origine de la pathologie psychiatrique de la personne, on retrouve là des fondements du courant antipsychiatrique, les conditions de travail et son organisation sont les témoins d'une pathologie sociale, c'est-là qu'il faut y trouver la cause, c'est qu'il faut apporter le remède.

3- approche psychanalytique :

H. Freudenberg en dresse un tableau clinique comportant des signes somatiques spécifiques, des comportements inhabituels (résignation, irritabilité, découragement,

cynisme...), une surcharge émotionnelle et des attitudes défensives (rigidité, résistance au changement...). Selon lui sont exposées à ces troubles les personnes se pensant investies d'une mission d'aide à autrui, des personnes se dévouant à cette mission, des personnes percevant un besoin chez l'autre et s'attachant à y répondre. Ces personnes perçoivent en elles-mêmes la « pression d'accomplir et réussir » et de l'extérieur la « pression du besoin de la population qu'elles essaient de servir ». Elles réagiront par un « surinvestissement » de leur tâche qui progressivement les amènera à « échouer, s'user, s'épuiser ». Il appellera ce phénomène le *burnout*. (Annales Médico psychologiques. *Le burnout dans la profession enseignante Teacher's burnout* p30. 2004).

Selon le **H. Freudenberger**, l'individu peut présenter « un engagement non mature », un engagement excessif de type fusionnel dont l'effet se situe dans les ressources émotionnelles et qui mènera à court et à long terme à leur épuisement. Une fois l'idéal atteint (ou semble être atteint), la confrontation entre la réalité et sa représentation psychique initiale peut conduire l'individu à une frustration importante. De ce fait, le « vide intérieur » résulte selon cet acteur soit de l'engagement excessif avec épuisement des ressources, soit de désaccord entre l'idéal et la réalité sensée le concrétiser. (*Freudenberger. H.1987. p192*).

D'un part, **Dr Freudenberger. H.** donne beaucoup d'importance aux facteurs extérieurs contribuant au déclenchement de l'épuisement professionnel et d'autre part sa position n'est pas aussi claire sur le rôle de la personnalité de l'individu. (*Canoui. P, 2001. P26*).

A. Cordié, dans une approche psychanalytique, apporte plusieurs éléments sur le malaise des enseignants : nous la citerons largement. Elle rappelle que la transmission du savoir n'est pas une activité neutre. En effet l'enseignant doit affronter l'autre et il ne peut remplir sa mission sans que sa subjectivité, sa problématique personnelle ne transparaissent. Sa parole dévoile son inconscient et il peut être gêné par le risque de montrer ses faiblesses. La relation de l'élève à l'enseignant implique des phénomènes transférentiels du fait de sa position de domination, mais aussi parce qu'il représente un idéal, un idéal de connaissance. Lorsque chez l'élève, à l'adolescence, se manifeste l'ambivalence contre les imagos parentales, celle-ci se reporte sur l'enseignant. L'adolescent se révolte contre les maîtres et les impératifs surmoïques. L'enseignant est alors pris dans une relation transférentielle imprégnée des conflits psychiques nés des relations de l'enfant avec ses parents.

Ainsi pour **Cordié** l'enseignant est donc là à double titre e: comme personne réelle et en tant que maître sur lequel se greffe le transfert ; et c'est à double titre qu'il sera jugé : sur ce qui transparaît de sa personne et sur sa fonction.

De plus il est directement responsable de plusieurs demandes souvent contradictoires : des demandes extérieures, provenant de l'éducation nationale, des parents, des élèves, de la société ; il doit rester dans le programme. De la qualité de son enseignement dépendra la « réussite pour tous », « l'enseignement unifié » des discours officiels, ne tient pas compte, par exemple, de la triste, mais réelle influence du niveau socio-économique sur l'assimilation, ni des problèmes personnels des enfants. (G. Jaoul et al. *Op.cit.* p30, 31).

IV- Les dimensions et la symptomatologie de l'épuisement professionnel :

IV-1- Les dimensions de l'épuisement professionnel :

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

Les trois facteurs traditionnels de l'inventaire du burnout de **Maslach (MBI)** sont le résultat de l'analyse factorielle d'un ensemble d'items sans théorie préalable ni observation clinique rigoureuse :

1-L'épuisement émotionnel : sentiment qu'on ne peut plus donner de soi.

2-Le cynisme (dépersonnalisation est le terme le plus utilise, mais nous l'évitons, car il prête a confusion en psychiatrie) : attitude d'indifférence et de prise de distance face a son travail ; sa valeur et sa signification sont dévaluées. C'est généralement interprète comme une attitude défensive face aux demandes épuisantes de travail.

3-Le sentiment d'efficacité professionnelle : tendance à s'évaluer négativement par rapport a l'efficacité et a la compétence. (F. George & H. José. « *La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges* », éd. 2009.p 61.).

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

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

IV-2-Les manifestations et les conséquences du burnout :

Il y a une prédominance des symptômes dysphoriques tels que l'épuisement physique, mental et émotionnel. Des symptômes physiologiques : irritabilité, maux de tête, troubles gastro-intestinaux, maux de dos, variations de poids, changement dans les rythmes du sommeil. Des symptômes psychologiques et comportementaux : perte d'enthousiasme, productivité diminuée malgré de longues heures de travail, retard au travail, irritabilité et manque de résistance à la frustration, rigidité croissante, résistance à la nouveauté, prise de décisions difficiles, culpabilité de ne pas en faire plus, perte de contact avec les collègues ou sentiment d'irritation à leur égard. Cette symptomatologie peut apparaître chez des personnes sans antécédents psychopathologiques.

Par l'impact sur les collègues et par effet de contagion, elle risque de dégrader le climat de travail dans les établissements scolaires. L'impact sur les élèves, comme pour les patients dans les cas des professions de santé, oblige à promouvoir une éthique de soin de soi. Le burnout sévère contribue de façon indépendante aux arrêts de maladie et aux inaptitudes au travail. Ceux-ci ne peuvent pas s'expliquer uniquement par les troubles mentaux reconnus et les maladies physiques.

Parmi les patients ambulatoires, toutes professions confondues consultant un service spécialisé dans le traitement du stress, 75 % prennent un antidépresseur, font une psychothérapie et de la relaxation ; pour 75 % il y a une inaptitude pendant 8 mois; 80 % retournent au travail, dont 50 % sur un autre poste, et 25 % d'entre eux perdent leur travail. De toutes les variables sociodémographiques qui ont été étudiées, celle de *l'âge* est la plus reliée au burnout. Les jeunes en dessous de 30 ans ont un niveau de burnout plus élevé que leurs aînés. Il n'y aurait pas ou peu de différences suivant le sexe. Les hommes célibataires sont plus vulnérables, de même que les universitaires. En cas de burnout sévère ils ont plus de jours d'absence que les femmes. Suite à l'analyse des différents composants du burnout, les enseignants femmes sont plus vulnérables à l'épuisement émotionnel et à la perte du sentiment d'efficacité professionnelle tandis que les hommes enseignants le sont aux attitudes cyniques. (G. Fontinos & J. Horenstein. *La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges*, p68/69. Éd. 2009).

V- Les classifications internationales du syndrome d'épuisement professionnel :

L'épuisement professionnel n'est pas un diagnostic officiel des classifications psychiatriques internationales. Certains auteurs considèrent l'épuisement professionnel comme un trouble de l'adaptation tel qu'il est décrit dans le **DSM-IV-TR** (American Psychiatric Association, 1994) : il s'agit d'une réaction pathologique inadaptée à un ou plusieurs facteurs de stress psychosociaux identifiables apparaissant au cours des trois mois suivant la survenue de ceux-ci. Il s'ensuit une altération du fonctionnement social ou professionnel (scolaire), et/ou une souffrance marquée, plus importante qu'il n'était attendu en réaction à ce facteur de stress. (<http://scholar.google.com>).

D'autres auteurs considèrent l'épuisement professionnel comme une forme de neurasthénie selon la **CIM-10** (Classification internationale des Maladies) (code F48.0) : Il existe des variations culturelles importantes dans les manifestations de ce trouble, qui comporte deux types essentiels, ayant de nombreux points communs :

Dans le premier type, la caractéristique essentielle est une plainte concernant une fatigue accrue après des efforts mentaux, souvent associée à une certaine diminution des performances professionnelles et des capacités à faire face aux tâches quotidiennes. La fatigabilité mentale est décrite typiquement comme une distractibilité due à une intrusion désagréable d'associations et de souvenirs, une difficulté de concentration ou une pensée globalement inefficace.

Dans le deuxième type, l'accent est mis sur des sensations de faiblesse corporelle ou physique et un sentiment d'épuisement après des efforts minimes, associés à des courbatures, des douleurs musculaires et une difficulté à se détendre. (<http://www.santé.fr>).

VI- Caractéristiques de l'épuisement professionnel :

L'épuisement professionnel est donc défini comme les résultats d'un stress chronique, c'est-à-dire, sur les lieux de travail, il se décrit aussi par les caractéristiques suivantes :

1 - Sentiments de surcharge et de grande fatigue dus au travail :

Éventuellement, c'est la composante la plus dominante de l'épuisement professionnel. Allant de pair avec le sentiment de ne plus pouvoir avancer, d'être surmené et épuisé.

2- Insatisfaction sur la performance : Cette composante signifie le degré d'insatisfaction devant une tâche qu'il avait l'habitude de réaliser, générant ainsi un manque de fierté par rapport à ce qu'il fait, et nécessitant plus d'énergie par rapport au début de sa carrière. Le niveau de réussite des tâches réalisées et de moins en moins probantes. Autrement dit, un travail pas motivant. (B. François. *Op.cit.* 2007, p48).

3- Distanciation : La personne ne s'intéresse plus aux autres comparativement au passé et garde ses distances. Cette attitude s'applique non seulement vis-à-vis des partenaires de service, mais aussi les autres personnes.

4- Impuissance : C'est l'incapacité d'affronter les problèmes, le sentiment d'être pris au piège, ou de sombrer. Ce sentiment mène à une forme de désespoir.

5- Sentiment de dépérir, de vide, d'absence de vie : C'est le sentiment d'engourdissement, d'anesthésie, comme si la personne ne vivait plus vraiment. L'émotion de joie et du plaisir disparaît, comme si cette personne se trouve déconnectée de toute forme de sentiments.

6- Dégoût : C'est le dégoût vis-à-vis du travail avec des résistances importantes. (Dépasser cette résistance lui coûte beaucoup).

7- Incapacité de se détendre : La personne ne peut pas reculer, n'arrive plus à prendre ses distances vis-à-vis des tâches à accomplir à son domicile. Vivant un trouble persistant du sommeil qui est un signal d'alarme de grande importance !

Ne peut plus trouver de repos en restant branché à ses préoccupations professionnelles qui le suivent même lorsqu'il est en vacances. (R. A.Thietart, 2003, p94).

VII- Facteurs associés et causes de l'épuisement professionnel :

Les facteurs d'épuisement professionnel 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 particulièrement, les exigences qualitatives et quantitatives spécifiques de la tâche (la nature et fréquence des sollicitations...) La deuxième catégorie comprend les contraintes d'ordre organisationnel et les relations interprofessionnelles (responsabilité, autonomie, perspective de carrière...). Et la troisième catégorie regroupe certaines caractéristiques individuelles (personnalité, stratégie d'adaptation). (*M. Patrick, 2007, p32*).

Figure n° 01 : le modèle final correspond aux enseignants des classes :

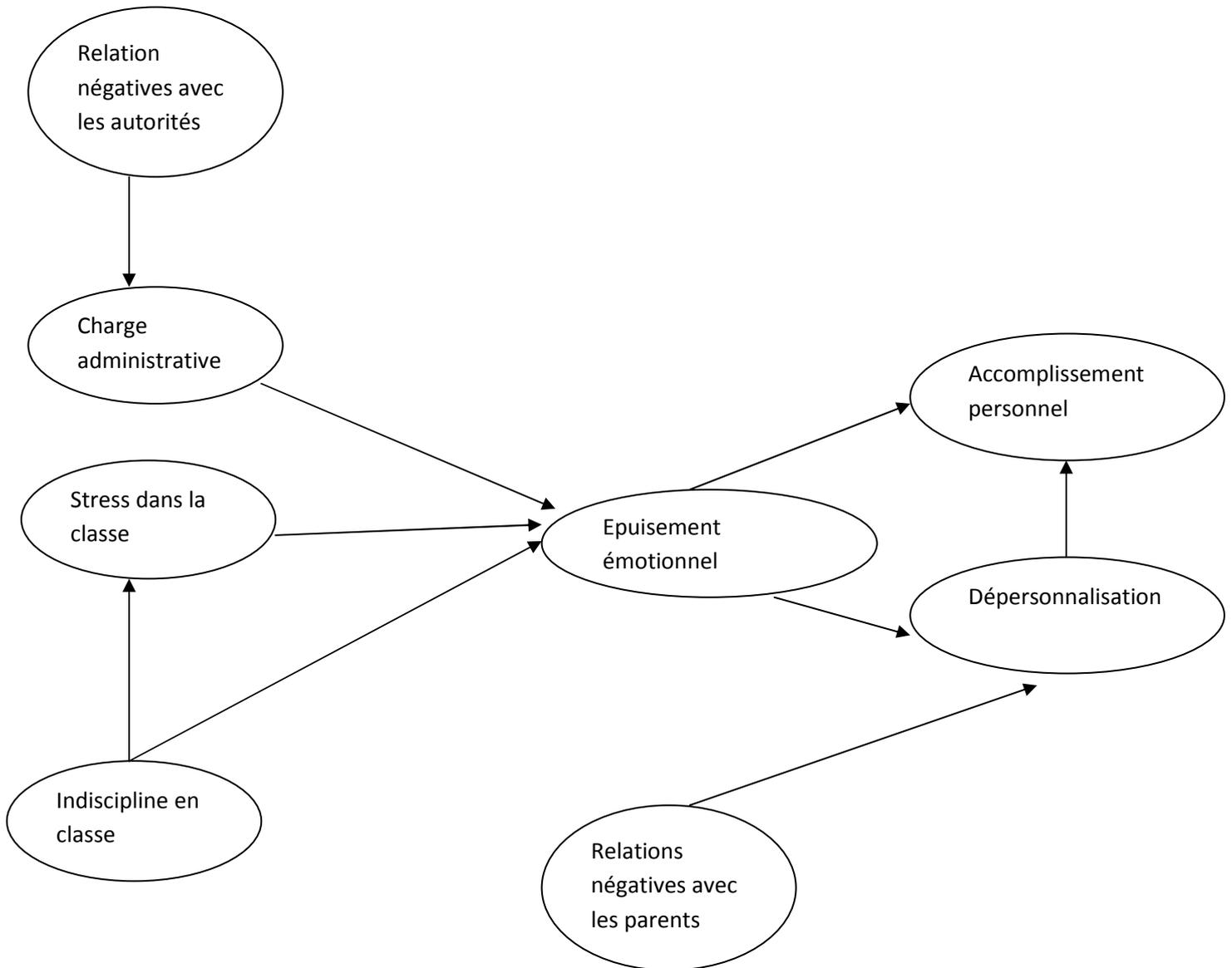


Fig1 : Model structural final sur les déterminants du Burnout relatif aux facteurs de stress (n= 394 enseignants) (P. A. Genoud et al. *Revue européenne de psychologie appliquée* n 59. 2009. P 42)

VII-1- Facteurs reliés aux conditions du travail :

Les facteurs liés aux conditions sont multiples on peut les résumer dans la charge quantitative et charge qualitative, le climat de travail, les facteurs liés à l'organisation du travail et les relations professionnelles, le soutien social et professionnel. (<http://www.redpsy.com>).

- Charge quantitative et charge qualitative du travail :

La charge de travail se range parmi les risques psychosociaux, entraînant stress et épuisement professionnel. Il est utile de distinguer la charge quantitative et la charge qualitative, qui sont deux dimensions indépendantes. On peut observer l'une, l'autre ou les deux selon le type d'emploi.

- La surcharge quantitative désigne la somme de travail à effectuer et le cadre temporel dans lequel il doit réaliser. Travailler sous la pression de temps, avoir trop à faire, devoir exécuter des tâches différentes et dans un court délai (par exemple, les enseignants à l'école secondaire enseignent plusieurs disciplines dans un temps bien déterminé). La surcharge quantitative est la source la plus importante d'épuisement émotionnel. (R. A. Thietart, *Op.cit.* p98).

- La surcharge qualitative apparaît quand les employés estiment ne pas avoir les capacités pour réaliser de façon satisfaisante les tâches qui leur sont confiées ou encore ce qui est attendu d'eux dépasse leurs compétences. Indépendamment du temps dont ils disposent. Un exemple commun à toutes les professions, est celui de l'employé qui sur les bases de ses bonnes performances est promu à un poste d'encadrement, mais n'a pas nécessairement les aptitudes pour diriger une équipe. Le sou-charge qualitatif se rencontre quand l'individu ne peut utiliser ses compétences ni en développer de nouvelles. (Boulkroune N, 2008, p193).

- Climat de travail :

Un autre facteur de l'environnement social fréquemment associé à l'épuisement professionnel concerne le climat de travail évalué à partir de la perception des employés. La notion de climat social d'un milieu de travail comporte trois dimensions :

- La dimension relationnelle faisant référence à l'engagement personnel, à la cohésion entre les employés et au soutien reçu du superviseur.
- La dimension de croissance personnelle fondée sur l'incitation vers la tâche et la pression provenant du travail.
- La dimension de changement et de maintien du système caractérisant la clarté des tâches, l'exercice du contrôle, les possibilités d'innovation et le confort physique.

Plusieurs recherches examinent simultanément diverses dimensions du climat de travail en rapport avec l'épuisement professionnel. Compte tenu de la variété de la dimension étudiée, des recherches qui délimitent le climat de travail. De plus, puisque les variables

reliées au soutien du superviseur et à la cohésion de l'équipe sont considérées à la section précédente, nous n'en ferons mention que très brièvement. (Brun, J. P. et AL, 2003, p89).

- L'organisation du travail et les relations professionnelles :

Les doubles contraintes sont décrites comme un facteur d'épuisement professionnel. Les doubles contraintes peuvent venir de contenu du travail ou des conditions de travail. Par exemple, la profession de surveillant pénitentiaire est un subtil dosage entre aide et punition au détenu : c'est la double contrainte en termes de contenu du travail. Le surveillant pénitentiaire est coincé entre les règles qui régissent la prison, basées pour l'essentiel sur la sécurité, et le travail réel qu'il fournit avec une certaine souplesse pour garantir le calme dans l'établissement : c'est la double contrainte en termes de conditions de travail. Les doubles contraintes se retrouvent dans de nombreuses professions, comme part en psychiatrie. Exemple les soignants...etc. (<http://scholar.google.com>).

- Le soutien social et professionnel :

Le soutien social et professionnel est un facteur qui à été largement étudié dans la littérature. Le soutien social est décrit comme venant possiblement de quatre sources déferentes : les supérieurs hiérarchiques, les collègues, le conjoint, et les proches. Une étude monte que parmi ses quatre sources de soutien, se sont les supérieurs hiérarchiques, qui par leur soutien, ont une influence sur l'épuisement professionnel. Un soutien par les supérieurs hiérarchiques diminue en effet les niveaux d'épuisement émotionnel et de dépersonnalisation, et augmente le niveau de sentiment d'efficacité professionnelle. Le soutien professionnel serait donc un facteur protecteur vis-à-vis l'épuisement professionnel. (R. A. Thietart, *Op.cit*, p21).

VII-2- Les facteurs individuels :

Le rôle des facteurs personnels dans la détermination de l'épuisement professionnel est souligné par plusieurs auteurs. On peut mentionner le facteur d'âge, le genre, l'expérience professionnelle, le niveau de scolarité ou la formation et le type de la personnalité ; qui est étudiée en relation avec l'épuisement professionnel.

- L'âge :

L'âge est souvent relaté dans la littérature comme un facteur influençant le niveau d'épuisement professionnel. Ainsi, il est mis en avant une relation entre le jeune âge et un épuisement professionnel plus important. Les auteurs supposant alors que les plus jeunes seraient soumis au choc initial de la réalité professionnelle, qu'ils manqueraient de capacités d'adaptation, qu'ils seraient plus soumis à l'insécurité professionnelle et l'ambigüité de rôle. De plus, les professionnels qui resteraient dans une profession et un poste seraient ceux qui n'ont pas été en épuisement professionnel. (<http://www.cairn.info/htm>).

- Le genre :

Les résultats concernant la relation entre le genre et les dimensions de l'épuisement professionnel sont complexes et parfois divergents. Ainsi, des recherches observent chez les femmes un niveau d'épuisement émotionnel supérieur à celui de leurs collègues masculins alors que d'autres obtiennent des résultats contraires.

Plusieurs études constatent par ailleurs que les hommes ont un niveau de dépersonnalisation significativement supérieur à celui retrouvé chez les femmes. Pour ce qui a trait à l'accomplissement personnel, les résultats de certaines études sont l'avantage des hommes et d'autres, à l'avantage des femmes. A l'inverse, d'autres auteurs concluent que le genre n'est pas un facteur majeur dans le développement de l'épuisement professionnel ou encore qu'il n'y a pas de relations significatives entre le genre et l'épuisement professionnel. (N. Boulkroune, *Op.cit.* p117).

- L'expérience professionnelle :

Selon **A PINES** et **CHRISTINA MASLACH (1978)**, le nombre d'années d'expérience est déterminant par rapport aux attitudes négatives envers les clients et à la perte de sentiment d'accomplissement personnel dans le travail. Des résultats contradictoires se dégagent toutefois des études consultées en ce qui a trait à la relation entre l'expérience de travail et l'épuisement professionnel. Des études rapportent une relation négative, les personnes moins expérimentées se révélant plus vulnérables à l'épuisement professionnel. D'autres études montrent que l'expérience est reliée positivement à l'épuisement professionnel alors que d'autres font part de relations non significatives. (Brun, J. P. et AL, *Op.cit.* p89).

- Le niveau de scolarité :

Quelques recherches présentent des résultats concernant la relation entre le niveau de scolarité ou la formation de l'intervenant et l'épuisement professionnel. Les résultats de ces études sont fort divergents. Ainsi, dans leur étude de l'épuisement professionnel chez des ergothérapeutes, **C. ROGERS (1988)** constate des corrélations négatives significatives entre le niveau de scolarité et l'épuisement émotionnel et la dépersonnalisation. Des résultats similaires sont rapportés par d'autres études sur les intervenants sociaux, ayant une formation universitaire manifeste moins de dépersonnalisation que ceux ayant une formation universitaire. (Boulkroune N, *Op.cit.* p112).

D'autres recherches en arrivent toutefois à des conclusions différentes, le niveau de scolarité étant plutôt relié positivement au sentiment d'accomplissement personnel. Pour leur part, les résultats soulignés par **C. MASLACH** et **S. JACKSON** mettent en évidence une relation positive entre le niveau d'éducation et l'épuisement émotionnel et le sentiment d'accomplissement personnel, mais une relation inverse pour la dépersonnalisation. (<http://www.cairn.info.com/htm>).

- Le type de la personnalité :

Si la personnalité est faible, alors la culpabilité et l'autodénigrement engendrent autocritique et nervosité dans son travail. Le travail donne plus de souffrances que des satisfactions.

MASLACH. C., a préparé une liste des personnes qui sont proches pour atteindre un épuisement professionnel. Il s'agit de gens faibles, non affirmatifs, soumis, anxieux, craignant de s'impliquer et ayant des difficultés. Ou bien, il s'agit de gens impatientes, intolérants, qui sont facilement fâchés ou frustrés, qui ont de la difficulté à contrôler leurs pulsions hostiles et qui projettent leurs sentiments. Ces gens ont une faible estime d'eux-mêmes et ils ont un grand besoin d'être aimés. Leur recherche d'approbation stimule leur besoin d'accomplissement.

C'est ce que soutient **D. GORKIN**, qui fait la démonstration de la personnalité narcissique incapable d'élaborer un deuil. Or, le travail du deuil correspond au renoncement. Le deuil pathologique prend place chez des individus incapables de renoncer à ce qui est définitivement perdu.

Les personnalités anxieuses dépensent beaucoup d'énergie pour de nombreuses tâches et n'arrivent pas à trouver d'accomplissement, soit qu'elles s'épuisent inutilement pour une faible activité soit qu'elles soient très efficaces, mais ressentent en permanence de l'inquiétude ou de l'insécurité.

En somme, les causes de l'épuisement professionnel trouvent leur origine dans l'interaction de plusieurs facteurs : d'une part, le contexte socio-économique actuel et organisationnel liés à la nature du travail, et d'autre part des facteurs liés aux aspects individuels dans la plupart des recherches insistent sur des variables organisationnelles. (<http://www.redpsy.com>).

- Les facteurs psychosociaux reliés à l'apparition de syndrome de burnout chez les enseignants :

Pour comprendre le travail de l'enseignant, il faut certes regarder ce qu'il fait, mais aussi ce qui le préoccupe :

1-L'intensification du travail : l'acte de travailler n'est qu'une des tâches de différentes professions. Il doit construire en permanence des stratégies de régulation face à la multiplicité d'interlocuteurs, au manque de temps libre au cours de la journée, à l'imprévisibilité, à

l'espace réduit pour discuter des enjeux au travail, aux conflits pour le partage du matériel et au manque de recours.

2-L'hétérogénéité des classes : est mise en avant par. Des enseignants comme première cause de l'alourdissement de la charge de travail et pour justifier la difficulté du métier.

A l'école primaire, une classe régulière d'élèves présentant des problèmes de comportement est un facteur prédictif de burnout pour les enseignants; une proportion de plus de 20 % représenterait un facteur de risque important. Les comportements perturbateurs des élèves mis en avant par les enseignants concernent en premier lieu l'agitation, l'hyperactivité, l'agressivité, suivis par l'apathie, l'isolement, le repli sur soi puis l'absentéisme chronique ou épisodique non justifié, les manquements graves et répétés aux règles.

3-La reconnaissance : Pour l'enseignant qui doit discipliner les élèves et recevoir des appréciations négatives de sa hiérarchie, ces faits sont plus saillants que tous les renforcements qu'il puisse recevoir.

4-Le contrôle : L'autonomie de l'enseignant ne serait qu'illusoire, puisque fortement contrainte par des procédures, standards et compétences décident ailleurs.

5-Les conflits de valeurs : dans une recherche canadienne, 33,3 % des personnes ont signifié un sentiment d'incohérence entre leurs valeurs et leurs objectifs individuels et ceux de l'institution. (G. Fontinos & J. Horenstein. *La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges*, p. 70/71. Éd. 2009)

VIII- Le Burn-out et le stress professionnel :

À travers les études, il est permis de constater que les personnes épuisées ont généralement un haut niveau de stress psychologique.

Définition de stress :

État réactionnel de l'organisme soumis à une agression brusque. (De l'anglais **stress**, effort intense). Le terme de stress fut introduit en 1936 par le physiologiste canadien Hans Selye.

-Les causes de stress :

Les sources d'agression constituant des facteurs de stress sont innombrables : traumatisme, choc émotionnel, opération chirurgicale, intoxication, froid et de façon générale, astreinte de la vie quotidienne (bruit, appels téléphoniques multiples, surmenage, transports urbains, etc.).

L'agression déclenche au niveau cérébral (hypophyse) une " réaction d'alarme ", stimulant la sécrétion de corticotrophine (ACTH) et donc d'hormones surrénaliennes (cortisol) qui modifient l'équilibre psychophysiologique du sujet et entraînent notamment une tachycardie, une hyperventilation et une vasoconstriction artérielle. Lorsque le stress reste mineur, il joue un rôle positif en améliorant les capacités d'adaptation à l'agression. Il n'en va pas de même lorsque l'agression est trop intense ou qu'elle se prolonge.

-Les troubles liés au stress :

Le stress met en œuvre des facteurs neurovégétatifs, endocriniens et tissulaires. Il provoque des symptômes dont la localisation varie selon les individus. Le plus connu est l'ulcère gastrique aigu : un stimulus répété entraîne la contraction du réseau artériel irriguant la muqueuse de l'estomac. Si le stress persiste, une ischémie (insuffisance circulatoire causant une altération ou une nécrose des tissus) survient, responsable d'hémorragies ou de perforation de la paroi gastrique. (*Dictionnaire médical. Larousse 2006*).

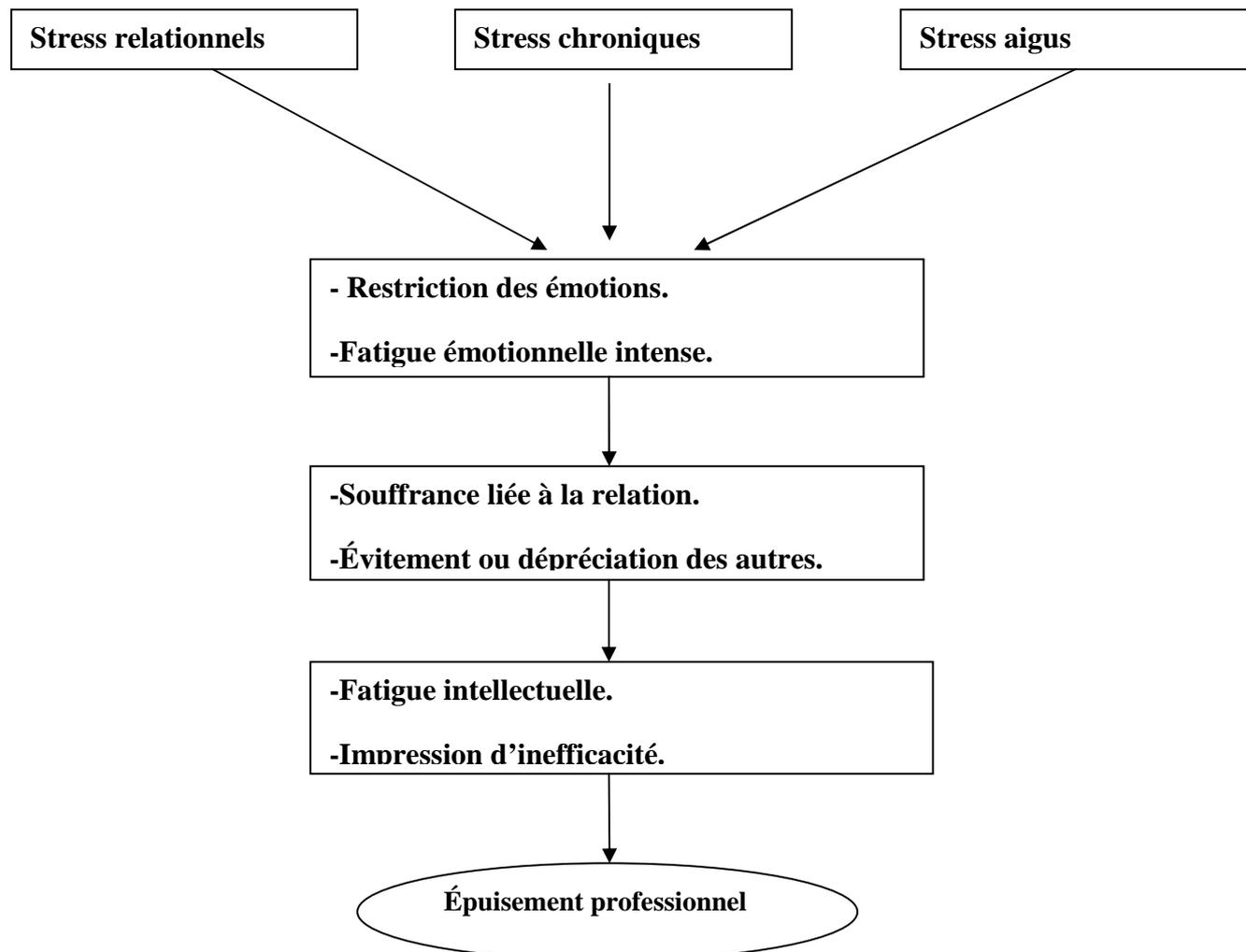
Plusieurs recherches, permis de constater que les personnes épuisées ont généralement un haut niveau de stress psychologique. L'état de stress peut être défini comme étant un « état de tension ou de déséquilibre personnel généré en réponse à des pressions environnementales ». Une recherche menée par **Perrault** (1996) auprès d'intervenants indique une relation positive entre le stress psychologique et les facteurs d'épuisement émotionnel et de dépersonnalisation et une corrélation négative avec l'accomplissement personnel. L'accumulation des effets des différents facteurs reliés à l'émergence stress, occasionne un état de stress psychologique qui peut éventuellement conduire à un état d'épuisement professionnel (Maslach & Jackson, 1981). Des périodes fréquentes et prolongées de stress peuvent produire chez l'enseignant de l'épuisement émotionnel, un sentiment d'échec professionnel, une baisse de l'accomplissement personnel et une tendance à la dépersonnalisation. Une distinction entre les concepts de stress et d'épuisement s'impose. Pour **Maslach et Schaufeli** (1993), le stress résulterait d'une adaptation relativement bien réussie alors que l'épuisement professionnel succéderait à une faiblesse dans l'adaptation de l'individu. **Farber** (1984) et Gold (1989) partagent la même vision et décrivent l'épuisement professionnel comme étant l'étape finale d'une multitude de tentatives infructueuses pour s'adapter au stress. (*ISABELLE. C. Mémoire présenté à l'Université du Québec à Trois-Rivières. « Burnout des enseignants au collégial ». P42. 2000*).

Le fait d'être exposé à différentes sources de stress n'entraîne pas nécessairement l'individu à vivre du stress. La réaction face aux personnes stressées diffère selon les individus, certains les perçoivent comme une menace alors que pour d'autres, ils représentent une stimulation et un défi). C'est plutôt sa façon d'appréhender et d'évaluer un événement qui peut amener un individu à vivre un état de stress psychologique. L'état de stress psychologique résulterait d'une incompatibilité entre les exigences et les demandes engendrées par le milieu scolaire et l'habileté réelle ou perçue de l'individu pour faire face à ces demandes dans l'exercice de sa profession. (ISABELLE. C. *Op.cit.* P43.2000).

Otto (1986) suggère que les effets négatifs du stress apparaissent lorsque les demandes formulées par le contexte organisationnel excèdent les ressources de l'enseignant ou lorsqu'il y a un désaccord entre ses aspirations et les demandes professionnelles. Parmi ces effets négatifs, de fréquentes et intenses périodes de stress peuvent produire chez le travailleur des réponses comportementales telles que l'absentéisme, la motivation et l'intention de quitter son emploi. (*Ibid.* P43.2000).

Des symptômes psychologiques peuvent également être présents lorsque les travailleurs se sentent sous pression, telles l'anxiété, la dépression et la somatisation. En relation avec le stress et l'épuisement, le mauvais état de santé psychologique a été désigné sous le vocable de détresse psychologique, qui comprend quatre dimensions distinctes : la dépression, l'irritabilité, l'anxiété et les problèmes cognitifs. (*Ibid.* P45.2000).

- *Figure n° 02* : Model de trouble d'épuisement professionnel.



Source : (Abdel Halim Boudoukha, 2009, p25)

Il est important de noter que face à un facteur de stress, nous ne sommes pas égaux ni les uns par rapport aux autres, ni dans le temps. En effet, l'individu évolue dans le temps et accumule des expériences physiques et émotionnelles, négatives ou positives, qui vont modifier ses réactions. Si on reprend le modèle de l'interaction environnement et individu, la réponse donnée à un même stimulus sera différente à des moments différents car la personne n'est plus tout à fait la même. (A. H. Boudoukha, 2009, p25).

IX- La prévention d'épuisement professionnel :

Jusqu'à ce jour, il existe encore certaines difficultés concernant les efforts fournis pour contenir ce phénomène et la mise en œuvre des mesures préventives contre l'épuisement professionnel. (<http://www.santé.fr>).

IX-1-Stratégies de résolution collective :

La prévention collective de syndrome d'épuisement professionnel chez les enseignants de l'école secondaire peut se réaliser par les démarches collectives suivantes :

-La motivation : Il faut définir des priorités et motiver les professionnels par des objectifs tenant compte de ses qualités. Il faut sérier les carences de ces mêmes professionnels en leur proposant les formations adéquates soit au niveau universitaire soit en poste universitaire. Il s'agit en fin de compte de valoriser les « ressources humaines » à l'échelle d'un secteur d'activité. (<http://www.redpsy.com>).

-Bien s'entourer et discuter avec ses proches des difficultés vécues au travail afin de se sentir soutenu. Le soutien social le meilleur tampon contre le stress chronique.

-Engager des discussions avec ses collègues et son supérieur sur l'organisation du travail.

-Échanger des expériences entre collègues.

-Crier un réseau de contacts avec d'autres personnes dans la même situation.

-Renforcer la participation des travailleurs aux prises de décisions.

-Accroître l'information lors des changements (des programmes).

-Faciliter le développement du soutien social de la part des collègues et renforcer l'esprit d'équipe.

-Améliorer la supervision en précisant les objectifs du travail, les attributions, les responsabilités et les droits des différentes catégories professionnelles.

-Élargir l'expérience par une formation adéquate des employés sous forme de stage.

IX-2- Stratégies de résolutions individuelles :**-Thérapie des pensées (adopter un nouveau regard sur ses événements) :**

L'objectif central de cette thérapie concernera la mise en critique et l'assouplissement des pensées et des processus de pensée qui donnent lieu au développement maintiennent de l'épuisement professionnel à travers la restriction de la gamme des émotions, le sentiment d'inefficacité personnelle ou relationnelle ou encore le désinvestissement de la relation avec l'autre.

La thérapie des pensées amènera également une discussion sur les modalités de la relation à l'autre. Cependant, le travail sur la relation à autrui sera au cœur de la thérapie d'affirmation de soi. (A. H. Boudoukha, *Op.cit*, p89).

-La thérapie d'affirmation de soi :

La thérapie d'affirmation de soi se déroule le plus souvent en groupe, mais peut être aussi proposée en manière individuelle. Le choix de prendre en charge individuellement les patients dans le cadre de thérapie d'affirmation de soi lié à des critères contextuels : les consultations en psychothérapie ne sont pas focalisées sur l'épuisement professionnel pathologique, on reçoit donc les patients présentant un large éventail de souffrance pathologique. Par ailleurs, les patients souffrent d'un épuisement professionnel pathologique ne se rendent pas aux consultations aux mêmes périodes, donc nous rencontrons une difficulté à réunir un nombre de patients suffisant pour mettre en place une thérapie de groupe. (H. J. Freudenberg, *Op.cit*, P56).

-Psychothérapie de la relaxation :

La relaxation est la repense physiologique antagoniste au stress. Elle nous permet de nous concentrer sur notre corps, ce qui nous faisons rarement au cours des journées de travail. Elle nous apprend de nouveau à respirer correctement, a prendre conscience de notre voix, notre colonne vertébrale, notre cou, notre diaphragme, notre abdomen, nos épaules, nos jambes, nos pieds, toutes ces parties du corps ayant des fonctions différentes et essentiellement, souvent négligées Par l'individu occupé. (<http://www.e.santé.fr>).

-Assistance téléphonique :

L'assistance téléphonique anonyme et gratuite d'accompagnement et de soutien psychologique pour ce qui manifeste un épuisement professionnel comme le cas des enseignants en école secondaire.

Ce moyen est animé par une dizaine de psychologues cliniciens, qui orientent les cas échéant (l'enseignant) vers un psychologue proche de son domicile, puisqu'aucune thérapie ne peut être débutée par le téléphone. L'assistance opérationnelle 24 heures par 24. Elle permet aux enseignants de trouver des moyens de faire face aux problèmes. (<http://www.scholar.google.com>).

Conclusion :

Le burnout avait été décrit initialement dans les professions soignantes, dans lesquelles les professionnels sont confrontés quotidiennement à la maladie, à la souffrance et à la mort. On est en droit de se demander ce qui rend la profession enseignante « à risque de burnout ».

De façon globale, nous avons vu que l'épuisement professionnel est reconnu comme un risque professionnel pour le métier de l'enseignant. Il est le résultat de la répétition d'un stress chronique dans un cadre professionnel.

En effet, à première vue, les contraintes et les objectifs professionnels des enseignants ne sont pas analogues à ceux des soignants. Pourtant, il existe certaines similitudes importantes. D'abord ce sont des professions qui les placent sous l'influence d'une véritable éthique professionnelle.

Ensuite, ces professions impliquent des considérations profondément humanistes, souvent idéalisées, et parfois loin du travail quotidien. Choisir de travailler dans ces professions est souvent un acte déterminé par une véritable vocation, des idéaux marqués. Elles exposent le personnel à des contraintes organisationnelles qui se ressemblent. Or ces caractères que partagent les professions enseignantes, caractères individuels, sociologiques et organisationnels, sont ceux qui dans la littérature sont tenus pour les déterminants du burnout. Il nous paraît donc légitime de considérer la profession enseignante comme exposée à ce phénomène.

Préambule

Dans de nombreux pays industrialisés, le système éducatif est confronté depuis plusieurs décennies à de profondes transformations : prolongation de la scolarité et « massification » de l'enseignement secondaire, changement du rapport à la norme des élèves et fragilisation des consensus culturels qui fondaient le projet de l'institution scolaire, austérité budgétaire et demande d'une efficacité accrue dans la lutte contre l'échec scolaire et la transmission des savoirs et compétences.

I- L'école :

Est une institution où les jeunes sont invités à apprendre, mais selon des modalités d'apprentissage très particulier. Songeons, par exemple, au fait que l'école est probablement un des rares lieux où une personne peut poser une question à une autre alors même qu'elle en possède déjà la réponse. Songeons qu'à l'école, les élèves non souvent pas choisis d'apprendre ce qu'on leur fait apprendre ; d'où une divergence fondamentale avec des professeurs qui, dans le secondaire, sont des spécialistes de leur discipline et ont bâti leur vie sur l'intérêt pour elle. En outre, les élèves sont, à l'école, placés dans une situation d'apprentissage. Or le processus d'apprentissage n'est jamais dénué d'effets socioaffectifs. (*Bernard R. « Discipline en classe et autorité de l'enseignant : élément de réflexion et d'action » De Boeck, 2^e édition 2009. P 8*)

II- L'enseignement à l'école secondaire :

II-1- Définition de l'enseignement secondaire :

L'enseignement secondaire se définit comme un niveau intermédiaire entre l'enseignement de base et l'enseignement supérieur. Sur le plan de l'organisation, il comporte deux degrés, lorsque l'enseignement de base se limite à un enseignement primaire et un seul degré, lorsque l'enseignement primaire et le premier cycle sont réunis en un enseignement fondamental unique et homogène. Selon le type d'organisation, sa durée varie de 3 ans à 7 ans. (*TAHAR. K, « Réflexion sur le système éducatif », éd. Casbah éditions, Alger, 2003, p73*).

II-2- 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 réaliser les mêmes objectifs tracés par l'enseignement fondamental.
- 3- L'enseignement secondaire assure le renforcement des connaissances de base acquise au cours du cycle fondamental.
- 4- Il dispense 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 de ressources pour l'expression et l'épanouissement des goûts, des aptitudes et des talents.
- 6- Mettre en disposition des ressources humaines et pédagogiques qui doivent donner naissance à des ensembles d'actions coordonnées à garantir une résorption rationnelle et volontaire de la coopération étrangère et même une définition des stratégies efficaces de formations , des personnes qualifiées et compétences.
- 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 de modalités de sanctions 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.

(Ministère de l'Éducation nationale, *Projet de réforme de l'enseignement secondaire, décembre 1984, p 245*).

III-La morphologie et caractéristique originale du corps enseignant :

III-1- La morphologie du corps enseignant :

Malgré sa diversité, les segmentations qui traversent le corps des enseignants se signale par certaines propriétés qui le distingue des autres corps ; par l'origine sociale de ses membres, leur sexe, leur niveau d'instruction, le salaire, le prestige et le pouvoir. C'est un corps qui se féminise à des degrés différents selon les trois ordres : primaire, secondaire et supérieur. (CHERKAOUI. M, « *sociologie de l'éducation* », éd. PUF, Paris, 1986. P70).

Ainsi importante que soit l'étude de la morphologie du corps professoral pour la compréhension du fonctionnement du système d'enseignement, elle ne constitue pas une fin en soit.

III-2- Caractéristiques de l'enseignant :

L'enseignant développe des relations d'amitié et des relations professionnelles au sein de la classe et avec son environnement social.

Il trace son objectif ou son but derrière l'enseignement en choisissant la branche de l'éducation qui lui convient et de bien filtrer les connaissances qu'il devait transmettre aux élèves tout en tenant compte de la diversification des capacités intellectuelles de chaque élève.

L'attitude de l'enseignant, qui jouit d'une importance dans le domaine d'enseignement, dont la valeur d'évaluation et de réévaluation, ce n'est pas un jeu agressif ou une guerre entre l'enseignant et l'élève. (مسعودان احمد, واقع الإعداد البداغوجي و الاجتماعي للمعلمين المتخرجين من المعهد التكنولوجية للتربية, أطروحة للنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية جامعة قسنطينة 1999, ص 83).

III-3-Types des enseignants :

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

a- L'enseignant du primaire :

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

b- 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 la 9^{ème} année moyenne, lors de leurs formations, on s'intéresse à leurs capacités de comprendre l'évolution mentale, psychologique et sociale de l'enfant de 12 à 16 ans.

c- Le professeur d'enseignement secondaire en générale et technique :

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

d- Le professeur de l'enseignement professionnel :

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

e- Le professeur 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 le poste de graduation.

(مسعودان احمد, واقع الإعداد البداغوجي و الاجتماعي للمعلمين المتخرجين من المعهد التكنولوجية للتربية, أطروحة للنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع

التممية جامعة قسنطينة 1999, ص 73).

III-4-Formations des enseignants de l'école secondaire :

• Les ressources pour la gestion de la classe : Prévoir l'organisation d'un centre de ressources avec un fonds documentaire et des personnes relais, organiser des visites dans des classes ou des établissements en réussite, contacter la mission. Innovation et valorisation des réussites...

• Les exercices de simulation : Ils permettent de gérer les erreurs induites par la situation sans conséquences négatives réelles, et d'avoir un retour d'information sur le plan individuel et celui du travail d'équipe. « Les qualités développées par l'entraînement aux situations de crise sont tout bénéfique pour le management des situations normales. ». En première ligne nous pouvons citer l'aptitude à travailler en équipe, la gestion du stress et l'acceptation du changement.

• L'utilisation des ressources internes : les formations collectives sur site s'adressant à un public inter catégoriel d'un même établissement sont à privilégier par rapport à des stages individuels.

• Le partenariat : Plutôt que de dire aux enseignants ce qu'ils doivent faire avec les élèves difficiles, privilégier des partenariats reconnus, préparés à venir en classe pour montrer et guider les enseignants dans leurs pratiques. Favoriser toute information concernant les dispositifs locaux de lutte contre la violence (Comites Locaux de Sécurité, Cellules d'aide, Comite d'Éducation à la Santé et à la Citoyenneté,...).

(George F. & José H. *La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges*, éd. 2009,p40/41).

III-5- Difficultés de la tâche de l'enseignant en école secondaire :

Les réformes, mais aussi le contexte social, culturel et institutionnel du système scolaire ont certainement un impact sur cette professionnalité enseignante en perpétuelle évolution.

Selon **ÉRIC MANGEZ**, « depuis les années 1970, le rythme des réformes éducatives s'est accéléré. Explicitement ou non, ces réformes visent souvent à répondre aux transformations induites par la massification des systèmes éducatifs. L'allongement généralisé de la scolarisation et l'entrée de nouveaux publics dans les filières d'enseignement général auparavant fréquentées principalement par les classes moyennes et supérieures posent, en effet, différents problèmes ». Les enseignants doivent, dès lors, s'adapter et changer continuellement leur manière d'enseigner.

Le statut de l'enseignant a également évolué. Abandonnant une place prestigieuse, l'enseignant est devenu un être ne décrochant plus le titre honorifique de « Maître ».

Pour **STEFANIA CASALFIORE**, le système scolaire perd dans son ensemble de sa légitimité : « D'abord, l'école n'est plus légitimée comme seule source de savoirs. Elle subit la concurrence de la télévision, de l'Internet et des autres sphères sociales, comme les pairs et la famille, dont le jugement sur l'école n'est plus unanime ». Les Nouvelles Technologies de l'Information, qui font de l'ombre aux enseignants et leur donnent du fil à retordre sont omniprésentes.

En effet, le savoir est partout, Internet, les médias de plus en plus performants, la parole du parent contre celle du prof,... l'élève ne sait plus à quel saint se vouer ! Le « monopole » des enseignants s'est brisé... On le constate, « les savoirs enseignés ont en outre connu une certaine inflation et un renouvellement rapide engendrant chez les enseignants une relative incertitude sur ce qui vaut d'être enseigné » nous dit **PHILIPPE PERRENOUD**. (*France Baie Etude UFAPEC : « Le malaise des enseignants dans le secondaire ». n° 18, 2008, p 26*).

III-6-La santé mentale et physique des enseignants à l'école secondaire :

Le choix du métier d'enseignants s'explique en grande partie par le contact et la relation à l'autre, le plaisir d'apprendre aux élèves. Il est ainsi facile de comprendre la déception des enseignants quand cette relation est tendue, biaisée ou violentée.

Selon **CHRISTIAN MAROY**, les enseignants semblent déçus par l'image idéaliste qu'ils eussent du métier: « Nous assistons donc à un **sentiment de dépit, de déception relative des enseignants par rapport à une conception de départ du métier qui insistait sur l'importance du contact avec les élèves, sur l'intérêt pour la matière, l'autonomie dans le travail, l'intérêt pour la pédagogie...** Les évolutions du système scolaire et des élèves qui tendent à rendre le métier plus complexe, plus indéterminé, plus incertain, seraient donc probablement les sources profondes d'une sorte d'affection trahie pour un métier dont on attendait au départ beaucoup ». L'objectif premier, **la source première de motivation**, dont nous parlions plus haut, est donc chez beaucoup d'enseignants réduits à une peau de chagrin.

ROBERT DUBOIS, qui a entamé un doctorat à l'Université de Montréal sur l'épuisement professionnel chez les enseignants du secondaire, rejoint amplement les hypothèses de **Maroy**. **Robert Dubois** explique lui aussi pourquoi l'épuisement professionnel frappe tant les enseignants. Selon lui, une partie de la réponse vient du choc qui se produit lors du passage de l'université au marché du travail : «Les enseignants entretiennent de très hauts idéaux sur leur rôle au sein de l'école. Rapidement, ils sont confrontés à l'apathie et à l'indiscipline des élèves, aux exigences des parents, aux embûches bureaucratiques, au climat démotivant. Plusieurs vivent une dissonance entre leurs idéaux professionnels et la réalité de la salle de classe. C'est difficile pour eux de trouver un sens à leur cheminement et de garder leur motivation à s'investir auprès des élèves.» (*France Baie Etude UFAPEC : « Le malaise des enseignants dans le secondaire ». n° 18, 2008, p 26*).

IV-Les rôles des professeurs de l'enseignement secondaire :

IV-1-La notion du rôle :

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

La perspective psychologique amène le rôle à partir du personnage d'est-à-dire l'attitude adoptée par un individu. Pour certaines, 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. Sociologie de l'école, éd Armand Colin, Paris 1999. P87*).

IV-2-Le rôle de l'enseignant au secondaire :

Les différents rôles prescrits pour l'enseignant sont les suivants :

1- Une réflexion doit être conduite avec lui au cours de sa formation initiale sur les enjeux liés au développement rapide des technologies d'information et de communication dans la société, notamment sur :

- L'impact culturel, social, juridique et économique des technologies d'information et de communication.
- Les modifications du processus d'apprentissage induites par la multiplicité des sources de savoir et par la diversification de leurs supports.
- Le rôle de l'enseignant pour donner aux futurs citoyens ;
 - La capacité à avoir une analyse critique sur les informations, les images et les différents produits multimédias.

Les notions relatives à la sécurité des informations transmises et à la fiabilité des informations reçues.

- La vigilance dans le domaine du respect de la loi et en particulier les libertés individuelles, de la protection du citoyen, de la protection de la propriété intellectuelle, ainsi que de la responsabilité personnelle. (*FUTER P. La vie morale de l'adolescent, 2^{ème} éd, revue New Chatel, Switzerland, 1972, p 172.*).

IV-3-Le professeur des lycées et collèges :

Quel est son rôle ?

Il a une triple mission :

- transmettre des connaissances liées à une discipline,
- aider les élèves à construire leur autonomie et élaborer un projet personnel,
- les préparer à devenir citoyens.

Comment travaille-t-il ?

Il exerce dans un établissement secondaire (collège, lycée) et assure 18 heures de cours par semaine s'il est certifié ou 15 heures s'il est agrégé. Il enseigne une discipline

(parfois deux) littéraire, scientifique, artistique, technologique. De la 6^{ème} à la terminale, ses élèves ont de 11 ans à 19 ans.

Enseigner une discipline à des adolescents, ce n'est pas seulement leur transmettre un savoir ; c'est aussi éveiller leur curiosité et leur donner les outils et méthodes qui leur permettront de s'approprier les connaissances.

Préparation des cours, mise au point d'exercices et correction des copies sont naturellement les bases du métier. Le professeur, membre de l'équipe pédagogique, participe aux conseils de classe et à l'information des parents. Il assure aussi un suivi d'orientation et d'insertion de ses élèves.

Quelles sont ses compétences ?

Une excellente maîtrise de sa discipline va de soi ainsi qu'une grande clarté d'expression. Doué d'une autorité naturelle et de rigueur, il doit aussi faire preuve de souplesse. C'est un métier qui demande beaucoup d'énergie, de la disponibilité et une grande capacité d'écoute.

Quel est son salaire ?

Il y a plusieurs statuts donc plusieurs salaires : un professeur certifié en début de carrière (stagiaire) gagne 1584€ nets par mois, 1666€ après 2 ans et 3026€ en fin de carrière, un professeur agrégé stagiaire débute à 1890€ par mois. Il gagne 2032€ après 2 ans et termine à 3722€.

Comment devenir professeur de lycée ou collègue ?

La profession n'est accessible que par concours. On devient professeur certifié en passant le concours du CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) pour les disciplines générales ou du CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique) pour les disciplines techniques. Ces concours sont accessibles après un bac+5 (master ou équivalent).

On devient professeur agrégé en passant l'agrégation accessible après un bac+5 (master).

L'Université François-Rabelais propose des masters disciplinaires associés à des parcours Métiers de l'Enseignement et de la Formation préparant spécifiquement au passage

du CAPES, ainsi que des préparations aux agrégations externes et internes dans différentes sections.

Pour les candidats déjà titulaires d'un master, le CNED peut assurer la préparation des CAPES, CAPET et agrégation. Ces concours sont nationaux : les lauréats peuvent être nommés dans la France entière. Pour information, ils se déroulent en 2 temps. L'admissibilité comprend des épreuves écrites disciplinaires, différentes selon les sections. L'admission consiste en plusieurs épreuves orales différentes selon le concours et la section : leçon disciplinaire, présentation de Travaux pratiques, examen critique de dossier,... Les concours externes 2012 comptent 1248 postes ouverts pour l'agrégation, 4847 postes ouverts pour le CAPES et 191 postes ouverts pour le CAPET.

Depuis la session 2012, le Certificat de langue niveau 2 et le C2i2e sont exigés. Des possibilités de dérogation ou d'équivalence existent cependant pour le CLES.

Quelles évolutions de carrière possible ?

Un professeur est amené à actualiser et à compléter ses connaissances tout au long de sa vie professionnelle. La formation continue et la promotion interne permettent aux enseignants qui le souhaitent d'évoluer dans l'exercice de leur métier voire de changer d'activités au sein de l'Éducation nationale.

Chefs de travaux dans l'enseignement technique et professionnel, formateurs d'adultes, chercheurs, formateurs à l'étranger : tous sont d'abord enseignants.

Les concours ouverts aux enseignants leur permettent également d'évoluer vers la spécialisation (l'évaluation, le conseil) en étant affectés dans l'enseignement supérieur ou vers l'encadrement en devenant chefs d'établissement. (*L'UNIVERSITÉ FRANÇOIS-RABELAIS/TOURS. Les métiers de l'enseignement. Mai 2012. P 2/5*).

IV-4-Le professeur de lycée professionnel

Quel est son rôle ?

Sa mission est de former les jeunes à un métier, qu'il enseigne une discipline professionnelle ou générale.

Comment travaille-t-il ?

Il exerce dans un lycée professionnel et assure 18 heures de cours ou d'atelier par semaine. Ses élèves préparent un CAP, un BEP ou un bac professionnel et sont âgés de 16 à 19 ans.

Selon sa spécialité, il enseigne soit des disciplines générales (par groupe de 2 par exemple lettres/histoire ou maths/sciences), soit une discipline professionnelle (vente ou cuisine ou comptabilité, etc.).

Le lycée professionnel est le lieu d'apprentissage des savoir-faire : la priorité est donc donnée au concret et à la pratique. L'enseignant maîtrise et transmet les connaissances et techniques liées à un métier. Mais il doit aussi être en contact avec les milieux professionnels, organiser des périodes de formation en entreprise et assurer un suivi individuel des élèves en stage.

Quelles sont ses compétences ?

Autorité, sens du dialogue, disponibilité et équilibre sont nécessaires au bon exercice du métier de professeur de lycée professionnel ; mais plus qu'un autre sans doute, il doit savoir mettre en œuvre une pédagogie dynamique pragmatique et innovante.

Quel est son salaire ?

Comme le professeur certifié, il perçoit 1584€ nets par mois en début de carrière (stagiaire), 1666€ après 2 ans et 3000€ en fin de carrière. Diverses indemnités peuvent s'ajouter au traitement.

Comment devenir professeur de lycée professionnel ?

Il faut réussir un concours, le CAPLP (certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel) ; ce concours est accessible avec un master ou un diplôme équivalent pour les disciplines générales ou un bac+2 et 5 ans de pratique professionnelle pour les sections professionnelles où il n'est pas délivré de diplôme supérieur à la licence, voire le bac et 7 ans d'expérience professionnelle dans le cas où il n'existe pas de filière d'enseignement supérieur. Ce concours peut se préparer avec le CNED (mais pas pour toutes les disciplines). La session 2012 offre 1357 postes en concours externe.

Le programme du concours varie en fonction des sections. Par contre, le déroulé est similaire : 2 épreuves écrites d'admissibilité et 2 épreuves orales d'admission (présentation

d'une séquence de formation sur les programmes du lycée professionnel et une épreuve sur dossier en 2 parties)

Ce concours est national c'est-à-dire que les lauréats peuvent être nommés dans la France entière. (*L'UNIVERSITÉ FRANÇOIS-RABELAIS/TOURS. Les métiers de l'enseignement. Mai 2012. P 2/5*).

V-Description du système éducatif algérien :

Le système éducatif algérien est composé de trois secteurs, chacun étant sous la tutelle administrative et pédagogique de trois ministères distincts :

V-1- L'enseignement primaire, moyen et secondaire: qui dépend du Ministère de l'Éducation nationale et accueille près de 7.765.000 élèves dont 606.000 nouveaux inscrits (âgés de 6 ans) et encadrés par 386.000 enseignants pour l'année scolaire 2006/2007.

- Le réseau infrastructurel est composé de 24.449 établissements scolaires, dont 18922 écoles primaires, 4307 collèges, 1613 lycées et technicums.

- Il existe également 240 cantines dans les écoles primaires et 3 internats primaires destinés à améliorer le taux de scolarisation au niveau des wilayas du Sud.

- De même qu'il a été conçu 227 demi-pensions et 33 internats (au moyen et au secondaire), afin de faciliter l'accès aux études à ceux qui habitent loin de leurs établissements.

V-2 - L'enseignement supérieur : qui dépend du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche scientifique et qui accueille plus de 900.000 étudiants, dont 217.000 nouveaux inscrits pour la rentrée 2006-2007.

- Quant à l'effectif des enseignants permanents, il est de 29 062 enseignants.

- Le réseau de l'enseignement supérieur comprend aujourd'hui 58 établissements, dont 27 universités, 16 centres universitaires, 06 instituts nationaux, 05 écoles nationales, 04 écoles normales supérieures.

V-3-Enfin l'enseignement professionnel : qui relève du Ministère de la Formation et de l'Enseignement professionnel, assure les formations à caractère pratique permettant l'accès à un emploi.

- Il est constitué de plus de 731 établissements.

- L'effectif des stagiaires s'élève en 2005 à plus de 467 000 stagiaires, tous modes de formations confondus et il a augmenté de 9,6% par rapport à l'année 2000.

(*IMENE B. Maître Assistante, Laboratoire d'Analyse des Processus sociaux et institutionnels. Université Mentouri Constantine. 2006/2007. P 22/23*).

Tableau n°1 : Taux brut de scolarisation en Algérie (2006/2007) :

Type d'enseignement	Âge	Pourcentage
Enseignement obligatoire	6-15 ans	96,01%
Enseignement secondaire	16-19 ans	38,71%
Enseignement supérieur	20-24 ans	21,77%

VI- L'enseignement secondaire en Algérie :

Il se déroule en trois ans; la première année correspond au tronc commun : lettres, sciences et technologie. Il a pour objet, outre la poursuite des objectifs généraux de l'école de base, le renforcement des connaissances acquises, la spécialisation progressive dans les différents domaines en rapport avec les aptitudes des élèves et les besoins de la société. De même qu'il favorise soit l'insertion dans la vie active, soit la poursuite des études en vue d'une formation supérieure. Il se subdivise en :

- **Enseignement secondaire général et technologique** dont la mission principale est de préparer l'élève à poursuivre ses études dans l'enseignement supérieur. Il est organisé en 9 filières et sanctionné par le baccalauréat. Ces filières sont :

- Les lettres : Lettres et sciences humaines, Lettres et langues étrangères, Lettres et sciences islamiques.
- Les Sciences : Sciences de la nature et de la vie, Sciences exactes, Gestion et économie.
- Technologie : Génie civil, Génie mécanique, Génie électrique.

- **Pour ce qui est de l'enseignement secondaire technique**, il a pour but la préparation des jeunes à l'occupation d'emplois dans les secteurs de production et à des formations supérieures. Il est organisé en 6 filières et sanctionné par le baccalauréat technique. Ces filières sont :

- La fabrication mécanique
- L'électronique
- L'électrotechnique
- Le bâtiment et travaux publics

- La chimie
- Les techniques de comptabilité

En dehors du redoublement, les élèves non admis au Bac ont la possibilité, soit de postuler à la formation continue ou à la formation professionnelle, soit de rejoindre la vie active.

Le passage d'une année à une autre se fera sur la base des résultats obtenus aux épreuves communes au niveau de l'établissement et de l'avis du conseil des enseignants. Si l'élève ne réussit pas à ces épreuves, il redoublera afin de rattraper son retard scolaire et consolider ses acquis pour pouvoir continuer sa scolarité au niveau supérieur.

Le Brevet d'Enseignement Moyen et le Baccalauréat sont des examens nationaux, qui se déroulent généralement au mois de juin excepté pour les willayas du sud où ils sont avancés à cause du climat aride et chaud de la région. (*IMENE B. Maître Assistante, Laboratoire d'Analyse des Processus Sociaux et Institutionnels. Université Mentouri Constantine. 2006/2007. P 26/27*).

Synthèse :

En conclusion, l'enseignement secondaire comme un niveau intermédiaire entre l'enseignement de base et l'enseignement supérieur, tel que s'efforce à suivre et réaliser les mêmes objectifs tracés par l'enseignement fondamental, L'enseignant qui semble responsable de ses élèves, ces activités sont bien évidemment, pas les mêmes chez les autres enseignants des autres paliers. Il se caractérise par une surcharge qualitative la diversité des tâches et quantitative le volume horaire.

Dans cette façon, nous comptons ainsi mieux comprendre que l'enseignement a une grande valeur prenant en considération son poids et son importance.

METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Afin de présenter les deux chapitres précédents qui contiennent la partie théorique de notre travail, la partie pratique, considérée comme la dernière partie de recherche qui peut se décrire comme tentative de tester et de vérifier (infirmer ou confirmer) nos hypothèses. Cette partie consiste à présenter la pré-enquête, la méthode de recueil des informations, les limites de la recherche, la description de lieu de recherche, présentation de l'échantillon sur lequel on a porté notre étude, les outils de recherches utilisés, et enfin la discussion et l'analyse des résultats.

I- La pré-enquête :

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

La pré-enquête est considérée comme une étape préopératoire 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.

Durant notre recherche sur l'épuisement professionnel chez les enseignants secondaires ; la pré-enquête nous a permis d'établir un bon contact avec les cas de notre population enquêtée. Cette dernière qui a donné leurs consentements pour partager leur souffrance psychique et leurs préoccupations quotidiennes concernant leurs problèmes et leurs épuisements professionnels, après nous les avoir informés qu'on va se baser sur un entretien et une échelle **MBI** (Maslach Burn-out Inventory).

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 constrictions théoriques : schémas théoriques 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 ». La pré-enquête est la phase préparatoire de l'enquête, c'est une étape de recherche des hypothèses vérifiables à travers un cadre théorique afin de déterminer nos hypothèses et nos objectifs. (*H. Chauchat, 1999, p 63*).

La pré-enquête se fait par le biais de l'observation préliminaire des faits afin de recueillir le maximum d'informations qui permettent le déroulement de l'enquête. À partir de cette phase, nous pouvons formuler des hypothèses.

La pré-enquête que nous avons menée a eu pour objectif la connaissance de terrain d'étude et consisté à connaître notre échantillon et de la particularité de leur tâche des conditions du travail qui règnent au sein de cet établissement scolaire. La pré-enquête nous a permis d'explorer le terrain d'étude pour mieux déterminer nos objets de recherche.

Nous avons constaté durant La pré-enquête que les enseignants de lycée Ait R'zine rencontrent lors de l'exercice de leur métier des contraintes qui sont liées aux conditions de travail et à l'organisation affectant leurs compétences et rendent leur rôle de plus en plus difficile. Ces contraintes sont : la charge de travail, la faible motivation des élèves pour le travail scolaire, les actes et manifestations d'indiscipline des élèves, la charge de la profession (travail didactique, administrative, éduquer, surveiller, accompagner...etc.).

II- La méthode de recherche:

La méthodologie de recherche est « un ensemble de méthodes et des techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et guide la démarche scientifique » (*Angers. M, 1997, p 367*).

-La méthode descriptive :

«Étude de cas, observation systématique ou naturaliste, méthode corrélationnelle, méthode normative développementale, enquête », font partie principalement de la méthode descriptive que les chercheurs de psychologie clinique font appel.

L'objectif de cette approche n'est pas d'établir des relations de cause à effet, comme c'est le cas dans la démarche expérimentale mais plutôt d'identifier les composantes d'une situation donnée et, parfois, de décrire la relation qui existe entre ces composantes. (*Chahraoui.K et Benony. H, 2003, p125*)

L'étude de cas ne s'intéresse pas seulement aux aspects sémiologiques, mais tente de resituer le problème d'un sujet dans un contexte de vie où sont pris en compte différents niveaux d'observations et de compréhension : organisation de la personnalité, relation avec l'environnement et avec l'entourage, événement présent et passé. De l'ensemble de ces données descriptives, le clinicien essaie de suggérer des hypothèses sur l'origine de la conduite ; celles-ci étant multiples, il essaiera de focaliser l'analyse sur un ensemble réduit de facteurs ayant probablement entraîné la situation problématique. (*Kh. Chahraoui et B. Bénony, 2003, p 11*).

Afin de vérifier l'hypothèse de notre thème de recherche, on a choisi la méthode descriptive, car elle nous semble adéquate à notre thème et les objectifs de notre recherche. Grâce à la méthode descriptive, on va décrire l'ensemble des sujets et les résultats de chaque échelle administrée.

La méthode descriptive réalise la promesse d'un élargissement de l'objectif scientifique. Pour Merleau-Ponty, « la nouveauté de cette méthode consiste en ce qu'elle établit que le savoir effectif n'est pas seulement le savoir mesurable, mais aussi la description qualitative. Ce savoir qualitatif n'est pas subjectif, il est intersubjectif : il décrit ce qui est pour tous ».

-L'étude de cas :

L'étude de cas fait partie des méthodes descriptives et historiques. Elle consiste en une observation approfondie d'un individu ou d'un groupe d'individus. L'étude de cas est naturellement au cœur de la méthodologie clinique et que les cliniciens y font souvent référence. C'est une méthode pratiquée déjà par les premiers psychopathologues comme Freud ou Janet.

Par l'étude de cas, le clinicien tente de décrire le plus précisément possible le problème actuel d'un sujet en tenant compte de ses différentes circonstances de survenue actuelles et passées (histoire du sujet, organisation de la personnalité, relations avec autrui, mécanismes de défense, etc.).

L'étude de cas ne s'intéresse pas seulement aux aspects sémiologiques mais tente de resituer le problème d'un sujet dans un contexte de vie où sont pris en compte différents niveaux d'observation et de compréhension. De l'ensemble de ces données descriptives, le clinicien essaie de suggérer des hypothèses sur l'origine de la conduite.

L'étude de cas sert à accroître les connaissances concernant un individu donné. Elle permet de regrouper un grand nombre de données issues de méthodes différentes (entretiens, tests projectifs, questionnaires, échelles cliniques, témoignage de proches).

L'objectif de l'étude de cas ce n'est pas de prouver ou de démontrer mais plutôt d'élaborer des hypothèses. (Ibid., pp 125-126).

III-Les limite de la recherche :

Notre thème de recherche se focalise sur la mesure de l'épuisement professionnel et la détermination des facteurs qui provoque cet état chez les enseignants de l'école secondaire lycée mixte Ait R'zine Wilaya de Bejaia. Notre étude est d'effectuée durant la période du 08 /04/2013 au 23/05/2013. Nous avons limité notre recherche à (12), six enseignants et six enseignantes.

On a utilisé l'échelle de **MBI (Maslach Burnout Inventory)** pour mesurer le niveau d'épuisement professionnel et l'entretien semi-directif pour vérifier les hypothèses avancées.

IV-La population d'étude et les caractéristiques du choix :

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

Dans l'impossibilité de prendre la totalité de la population parente, qui est de **42 enseignants** ; nous avons opté pour un échantillonnage afin d'économiser du temps. Pour cela nous avons pris douze (**12**) enseignants de la population mère ce qui nous donne (**28,57 %**). Ce taux qui est représentatif de la population parente nous permettra d'avoir des résultats extrapolables, c'est-à-dire généralisables à la population d'origine.

V-Présentation du lieu de recherche :

-Aperçu historique du lycée Ait R'zine :

Un lycée qui se situe au chef-lieu de la commune Ait R'zine au village Guendouze, il porte le nom de la commune. Le lycée mixte Ait R'zine est construit récemment, en 1994

-L'effectif de l'école :

Tableau n° 2 : L'effectif de l'école secondaire, lycée Ait R'zine :

Nombre d'élèves	620
Nombre d'élèves masculin	238
Nombre d'élèves féminin	382
Nombre d'enseignantes	22

Nombre d'enseignants	20
Nombre de concierges	2
Travail au sein de la cantine	5

-Situation géographique :

Le lycée Ait R'zine, situé au chef-lieu de la commune d'Ait R'zine au village Guendouze, il est implanté au centre du village à 02 km de la Daïra d'Ighil Ali et à 97 km de la wilaya de Bejaia.

-Infrastructures :

L'établissement scolaire occupe un espace de 2000 M², il est composé de :

-Deux (2) cours.

► **Bloc d'enseignement** : 3 blocs et 15 salles équipées d'un tableau, un bureau pour l'enseignant, une armoire, une estrade, un chauffage et des tables avec chaises pour les élèves.

► **Bloc sanitaire** : 16 toilettes, 8 lavabos.

► **L'administration** : située à la rentrée du lycée, elle se compose d'un bureau de directeur, un bureau pour la psychologue du lycée, un bureau pour le secrétariat, une salle des enseignants au premier étage, une bibliothèque de 9500 livres, une salle de surveillance.

-**Bloc de restauration** : de 200 M², il se compose :

-une cuisine de 50 M²

-Un réfectoire de 126 M².

-Un magasin d'alimentations générales de 24 M².

-**Logement de fonction** : 4 logements.

VI-Instrument de mesure et outils d'investigations :

L'intérêt de notre approche quantitative de l'épuisement professionnel était permettre d'une part d'apprécier le degré de la présence de ce syndrome dans notre échantillon ciblé. D'autre part, de répondre a nos hypothèses citées plus haut par l'utilisation conjointe d'un

entretien semi-directif portant sur la recherche des facteurs qui entraînent chez les enseignants de l'école secondaire un état d'épuisement professionnel.

Ainsi selon P. CANOUI & A. MAURANGE (2004) : « Une échelle de burnout est rarement utilisée seule, son association avec d'autres outils se révélant plus riche en matière de recherche ». (P. Canoui & A. Maurange, 2004, p 53).

C'est dans cette perspective que nous avons associé deux outils d'investigations (**MBI et entretien semi-directif**) afin de traiter des relations possibles entre les composantes de l'épuisement professionnel à savoir l'épuisement émotionnel, la déshumanisation (dépersonnalisation) et le manque de l'accomplissement personnel et les items de notre entretien semi-directif qui portent les facteurs provoquant le syndrome d'épuisement professionnel.

a)- L'échelle MBI présentation et description :

L'échelle MBI (Maslach Burnout Inventory), échelle de mesure de l'épuisement professionnel développé par **Maslach C, Jackson S (1981, 1986)**, le **MBI** sont **un** outil et un instrument le plus utilisé pour mesurer le phénomène de l'épuisement professionnel.

Échelle de fréquence de 22 items représentant les 3 dimensions de l'EP :

- **9 Items pour mesurer l'Épuisement émotionnel (EE).**
- **5 Items pour mesurer la Dépersonnalisation (DP) OU Déshumanisation.**
- **8 Items pour mesurer la perte d'Accomplissement personnel (AP).**

Tableau N° 3 : représente les trois (03) dimensions de l'épuisement professionnel :

Dimension du MBI	Nombre d'Items	Questions
EE	9 items	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 18
DP	5 items	5, 10, 11, 15, 22
AP	8 items	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Le MBI présente sous la forme d'un tableau à deux colonnes et d'un entête qui comprend la consigne d'utilisation et la façon de répondre.

-La première colonne :

Cette colonne comprend les différents items de l'inventaire MBI qui sont au nombre de 22, leur conception se fait sur le mode de l'auto-évaluation que chacune des enquêtes apporte selon son tempérament et la situation contextuelle.

-La deuxième colonne :

Celle des fréquences, elle contient des chiffres allant de 0 à 6 (de jamais à chaque jour) et un code numérique expliqué dans la cosigne, et qui traduit une échelle de fréquences graduelles. A l'origine il était demandé d'évaluer chaque item en fonction de deux critères : un critère de fréquence et un critère d'intensité. Actuellement, compte tenu des fortes corrélations observées entre les deux évaluations, le critère d'intensité est abandonné par les chercheurs.

Le MBI comporte 22 items, évalués sur une échelle de type d'intensité et/ou de fréquence. Ces items se regroupent selon trois dimensions: **1)** l'épuisement émotionnel, défini comme le sentiment d'être envahi(e) ou épuisé(e) par son travail, **2)** la dépersonnalisation, qui se manifeste par des sentiments d'insensibilité et des réponses impersonnelles aux clients et **3)** l'accomplissement personnel au travail, traduit par des sentiments de compétence et de réalisation de soi au travail. Ces trois dimensions réparties sur trois volets qui les décrivent à savoir :

Volet 1 : L'épuisement émotionnel qui est évalué à l'aide de 09 items : 1-2-3-6-8-13-14-16-20.

Volet 2 : La déshumanisation et/ou la dépersonnalisation, évaluée à l'aide de 05 items 5-10-11-15-22.

Volet 3 : Le manque ou la diminution de l'accomplissement personnel, évaluée à l'aide de 08 items : 4-7-9-12-17-18-19-21.

-La cotation :

Un protocole de cotation accompagne le MBI qui a pour principe le calcul de score qu'on obtient par l'addition des chiffres encadrés qui représentent les réponses de l'enquêté aux items composant le MBI. Cette opération aboutit à 03 scores qui traduisent 03 degrés des dimensions de l'épuisement professionnel.

-L'évaluation :

L'évaluation des scores obtenus s'effectue en faisant le rapport avec les normes établies par **C. MASLACH** et ses collaborateurs (1981), comme suit :

1- Score à l'épuisement émotionnel :

Score bas < à 17

Score modéré de 18 à 29

Score élevé > à 30

2- Score à la déshumanisation :

5+10+11+15+22= score

Score bas < à 5

Score modéré de 6 à 11

Score élevé > à 12

3- Score au manque de l'accomplissement personnel :

4+7+9+12+17+18+19+21= score

Score bas < à 40

Score modéré de 34 à 39

Score élevé > à 33

L'évaluation de la présence de syndrome de l'épuisement professionnel est révélée par le score de ses trois composantes, le burnout est classé en: élève, modéré ou bas.

-On dit que le burnout est élevé si le sujet obtient un niveau pathologique pour les trois scores à l'échelle de MBI (c'est-à-dire pour toutes les dimensions).

- On dit que le burnout est modéré, si le sujet obtient un niveau pathologique pour deux scores à l'échelle de MBI (c'est-à-dire pour deux dimensions).

- On dit que le burnout est faible, si le sujet obtient un niveau pathologique pour seulement un des trois scores à l'échelle de MBI (c'est-à-dire pour toutes les dimensions).

(L'échelle MBI est présentée dans l'annexe. A).

b)-Guide d'entretien de recherche semi-directif, présentation et description :

L'entretien semi-directif peut être effectué dans un premier temps, ainsi que le dictionnaire Petit Robert propose, une action d'échange de paroles avec une ou plusieurs personnes. L'entretien est synonyme de conversation, discussions ou dialogue. Ce terme implique donc deux dimensions essentielles : interactive et discursive.

L'entretien clinique utilisé par les psychologues cliniciens a un sens quelque peu différent : il vise à appréhender et à comprendre le fonctionnement psychologique d'un sujet

en ce centrant sur son vécu et en mettant l'accent sur la relation. (KH. Chahraoui et B. Bénony, 2003, p. 11).

En psychologie clinique l'entretien semi-directif permet d'obtenir des informations sur la souffrance du sujet, ses difficultés de vie, les événements vécus, son histoire, la manière dont il aménage, ses relations avec autrui, sa vie intime, ses rêves, ses fantasmes. Il apparaît donc comme un outil tout à fait irremplaçable et unique si l'on veut comprendre un sujet dans sa spécificité et mettre en évidence le contexte d'apparition de ses difficultés.

L'entretien clinique a donc une place de choix en psychologie clinique ; il vise recueillir un maximum d'information sur le sujet, mais ces informations ne peuvent être comprises qu'en référence au sujet lui-même. (Ibid. p. 12, 13).

Dans le cadre de notre étude, et la qualité des informations recherchées, on a opté pour l'entretien semi-directif pour donner plus de liberté aux enseignants interrogés. Ce dernier se définit comme « *une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individu pris isolément, mais aussi, dans certains cas, auprès de groupe 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 tout en orientant ponctuellement la personne sur des questions précises pour lesquelles l'examineur souhaite une réponse* » (M. Angers, 1997, p.144).

L'entretien clinique de recherche est toujours associé à un guide d'entretien plus ou moins structuré : il s'agit d'un « ensemble organisé de fonctions, d'opérateurs qui structure l'activité d'écoute et d'intervention de l'interviewer ». Dans ce guide, le chercheur formule un ensemble de questions à répondre par l'examiné et que le chercheur prépare la consigne à l'avance, celle-ci seront nécessairement identique pour tous les sujets.

Dans le cadre pratique, on a utilisé un guide d'entretien composé de quatre axes chacun des axes comprend, des questions ;

- **Axe n° 1** : Comprend l'identification personnelle de l'enseignant.
- **Axe n° 2** : Des questions regroupent des informations concernant le métier de l'enseignant.
- **Axe n° 3** : Comprend des questions sur le déroulement et le climat du travail.
- **Axe n° 4** : Regroupe les questions sur les moyens et les ressources humaines disponibles au lieu du travail.

- **Axe n° 5** : Des questions qui révèlent la prévention de syndrome de burnout.

(Le guide d'entretien semi-directif de notre recherche est présenté dans l'annexe. B)

Conclusion :

Dans ce chapitre de méthodologie de la recherche, nous a permis une bonne organisation, une méthodologie qui nous a servi dans notre recherche d'une déontologie, cela à travers le respect de certaines règles et étapes dans le déroulement et l'enchaînement de notre travail, à savoir : la méthode utilisée, le cadre de la recherche, la population d'étude, les outils de recherche et ses étapes.

L'objectif de ce chapitre pour arriver à des résultats qu'on peut analyser et interpréter dans et dans le but de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses émises au début de notre recherche.

I-PRESENTATION ET ANALYSE DES CAS :

Nous avons effectué les entretiens et l'échelle MBI avec les enseignants qui constituent notre population d'étude de douze (12 cas) au lycée mixte Ait R'zine qui porte le nom de la commune.

On a procédé d'une manière identique pour tous les sujets. On se présente d'abord comme psychologue en stage pratique dans le cadre d'une recherche pour préparer un mémoire de fin de cycle, ensuite, nous informons les sujets de notre démarche (effectuer un entretien et administrer une échelle), nous les informons notamment que les résultats vont être utilisés à des fins de recherche tout en gardant leurs anonymats.

Le cas 01 : Mr TZ

-Présentation générale du 1^{er} cas:

Mr TZ, marié âgé de 52 ans, enseignant en lettres et langue arabe, titulaire d'une licence à l'université de **Sinya** à **Oran**, jouit d'une expérience professionnelle de 26 ans. Il a travaillé dans plusieurs établissements avant de s'installer au lycée Ait R'zine.

Mr TZ, enseignant en lettres et langue arabe, père de famille, des enfants et des filles. Il habite un village loin de lycée 02/ Km. Son travail au lycée est avec une classe terminale, et trois (03) classes en deuxième année, son volume horaire est de 16 heures par semaine reparti en cinq jours (05) de la semaine.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec **Mr TZ**, à été bien passé à la salle des enseignants au premier jour du notre stage au lycée, il a l'air d'être occupé. Il a accepté l'entretien avec nous sans hésitation et avec une motivation extraordinaire « Oui ! Avec un grand plaisir, vous étiez mon élève au lycée, je suis prêt », il a nos répondu à toutes questions avec une précision et un air doux.

Parlant de ses tâches au lycée, comment sont-elles, la spécificité et la qualité du travail au lycée, nous avons constaté que son métier d'enseignant au lycée est un métier d'une responsabilité qui peut engendrer facilement un stress professionnel **Mr TZ** dit « *Je suis enseignant et encadreur, je trouve tout ça difficile ! À cause du programme chargé, et même*

avec les élèves mon écart de l'âge avec eux ! je me trouve stressé et énervé de certains comportements de certains élèves, c'est difficile. ».

Abordant le sujet d'emploi du temps il dit **Mr TZ**: *« mon emploi du temps, est bien adéquat j'ai 16 heures de travail par semaine, mais par contre la répartition des heures et le travail avec différentes classes est plus difficile ! une classe terminale et 03 classes deuxième année vraiment difficile à gérer, mais juste une chose que je veux rajouter, le temps consacré pour les sciences, des sciences qui méritent plus d'une heure ».*

Discutant du programme et sa compatibilité à sa formation d'enseignant il dit : *« je ne trouve pas de problèmes avec le programme, presque je le termine chaque année, mais dans des conditions est d'accélérer dans le travail en plus s'est n'ya pas de grèves ou des ruptures qui m'empêche, mais comme vous savait ! Que le programme est tout changer, pour moi ! Je préfère l'ancien programme, sauf avec la classe terminale ».* Le volume d'horaire de **Mr TZ** Est n'est pas vraiment chargé par rapport aux autres enseignants.

On a constaté à partir de notre question sur les exigences du travail, **Mr TZ** Est n'est pas satisfait de certains exigences et règlements : *« je suis chargé d'une responsabilité envers mes élèves, je me sens des fois responsable de certains actes de mes élèves comme l'échec de quelques élèves ! toute une responsabilité qui me rendre à la fin de journée trop fatigué ».* Cela indique le sacrifice dans le travail pour satisfaire les élèves.

Parlant des moyens disponibles au lycée, pour **Mr TZ**, il semble qu'il n'est pas satisfait, il dit : *« une insuffisance des outils ! ».* Cela indique un manque d'outils et de moyens qui pousse l'enseignant à s'occuper d'une tâche qui n'est pas la sienne.

Abordant le sujet de burnout, ses conséquences et la sensibilité au phénomène, **Mr TZ** nous a dit : *« Nous les enseignants ! Il nous faut un congé d'une année au moins chaque 10 ans ».* Cela indique le manque de soutien social et professionnel chez ces enseignants, *« Oui ! Je suis sensible au phénomène d'épuisement professionnel, j'ai pris plusieurs fois un congé de maladie, la durée la plus longue est d'un mois pour une intervention chirurgicale, pour mon état ! Je suis vraiment fatigué, la seule solution pour mettre fin à ma fatigue est d'éloigné ou un congé de longue durée, ou bien d'aller pour une formation dans le but de renouveler des connaissances ».* cela indique que **Mr TZ**, souffre de syndrome d'épuisement professionnel.

Concernant les relations professionnelles, enseignant enseigné, on a enregistré l'existence de relations positives, **Mr TZ** nous a dit : « *j'ai des bonnes relations avec mes élèves, j'aime bien le travail avec eux, surtout avec la classe terminale, je les trouve matures et responsables, sauf que je me trouve des fois stressé et énervé de certains comportements* ». Concernant les relations collègues « *Des bonnes relations, je travail avec eux en collaboration, n'en peut pas travailler sans l'aide des autres* ».

La dernière phase de l'entretien est consacrée sur les conséquences de burn-out, **Mr TZ** nous a répondu : « *Oui, je me sens épuisé, 26 ans du travail demandent un arrêt et un repos, des fois je n'arrive pas à me concentrer sur le travail* ». Cela nous a ramené à constater que **Mr TZ** se sens épuisé, pour le programme d'action spécifique d'épuisement professionnel au lycée il nous a dit : « *non, vous êtes le premier à s'intéresser a nos problèmes ici au lycée* ». Cela indique le manque de soutien social et professionnel chez ces enseignants. A la fin on a demandé de **Mr TZ** de définir son état : « *je suis fatigué, travaillé avec les élèves de lycée, sont des adolescents chacun pense a sa façon c'est dure !à la fin de journée je me trouve vide d'énergie, et pour mettre fin à cette fatigue il me faut un congé d'une année, même des fois je pense à m'arrêter définitivement et d'éloigné de l'enseignement* ».

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 4 : résultat de burnout de cas 01 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	33	Élevé	25,33	
Dépersonnalisation	1	Bas		
Accomplissement personnel	42	Bas		

Le tableau ci-dessus, présente les résultats de l'échelle MBI du **Mr : T. Z**, d'après ces résultats, on remarque qu'elle présente un niveau d'épuisement professionnel **bas 25,33**. **Mr :T.Z** a obtenu un niveau d'épuisement **émotionnel élevé**, un niveau **dépersonnalisation bas** et un niveau d'**accomplissement personnel bas**.

Les niveaux des trois dimensions d'épuisement professionnel (élevé, bas, bas) indiquent que **Mr : T. Z** n'est pas motivé pour son travail, il a un sentiment d'être vidé de ses émotions au travail. Il présente un degré très bas d'insensibilités et d'apathies vers les élèves et les collègues, il présente un degré bas de sentiments d'échec professionnel et un manque de réalisation personnelle dans le travail.

-Synthèse sur le 1^{er} :

En guise de conclusion, **Mr : T. Z**, présente un état d'épuisement professionnel **bas** avec un score de **25,33**. Selon l'analyse de l'entretien, les facteurs déterminants cet état sont la qualité de travail (surcharge et la diversité des tâches, le travail avec la classe première année et deuxième année est plus difficile). La démotivation et l'indisciplinée de certains élèves en classe et aussi (certains élèves qui produisent des comportements inacceptables). Le matériel et les outils pédagogiques sont dégradés et détériorés et d'une série ancienne.

Mr : T. Z, il travaille comme enseignant depuis 26 ans, il ressort que les enseignants les moins expérimentés sont à plus haut risque de l'épuisement professionnel comparé avec se qui sont plus expérimentés. Comme nous l'avons expliqué antérieurement, vu que le facteur de l'expérience professionnelle a probablement un effet modérateur quant à l'apparition de cette pathologie chez **Mr : T. Z**, suite à sa demande comme il nous a répondu durant l'entretien avec lui : « *Oui, je me sens épuisé, 26 ans du travail demande un arrêt et un repos, des fois je n'arrive pas à me concentrer sur le travail* ». Ainsi, nous pouvons dire que le taux de burn-out chez **Mr : T. Z** n'est pas grave, mais important chez notre cas, donc nos hypothèses qu'on a avancées au début sont confirmées, et qu'on peut ajouter que le nombre d'années de l'expérience professionnelle a probablement un effet modérateur à l'apparition de l'épuisement professionnel.

Cas 02 : Mr BF**Présentation de 2^{ème} cas :**

Mr BF, enseignant de la matière technologie au lycée mixte Ait R'zine, âgé de 39 ans père d'une fille, titulaire d'un diplôme licence en science technologie, une expérience de 15 ans, travailler dans différents établissements mêmes au CEM.

Il habite dans une commune loin de son travail, qu'il oblige de déplacer chaque jour 30 KM, et pour travailler les 22 heures par semaine.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec **Mr BF**, dérouler entre 10h à 11h30, qui nous a pris beaucoup de temps 1h30m, il a essayé de nous expliqué le métier de l'enseignant d'une façon profonde, sa vie professionnelle au lycée et le climat du travail dans lequel exerce sa profession d'enseignant.

Au départ l'entretien avec **Mr BF**, nous a informé que la profession d'enseignant et la plus difficile, commençant avec ses tâches dit : *« je travail juste au lycée mes tâches vraiment sont épuisante, s'est en parle d'épuisement en termine pas cet entretien »* la réponse de **Mr BF**, cela indique au début se sens épuisé, ce que nous ramène à comprendre dans quelle dimension de l'épuisement professionnel !?

Parlant de ses activités au lycée, **Mr BF** nous a dit : *« j'aimerais bien d'avoir d'autres activités, mais j'ai plus le temps, ce dernier est tout consacré pour terminer mon programme, comme ça à part l'enseignement, je n'ai aucune autre activité, je travail 22 heures par la semaine réparée sur trois niveaux les 1^{ère} année, 2^{ème} année et la classe terminale »*. Parlant de son emploi du temps il rajoute : *« pour l'emploi du temps, je me suis pas satisfait, c'est trop charger par rapport aux autres enseignants, tous les enseignants travail t-il 18heures par semaines, pour moi c'est dure »*.

Parlant du temps consacré à chaque discipline ou à chaque science, **Mr BF** dit : *« je travaille deux heures pour chaque science, et l'enchainement des sciences demande toujours plus du temps, et pour l'élève je trouve ça fatigant »*.

Pour le programme, **Mr BF** ajoute : « *je n'ai jamais terminé avec le programme, est trop charger surtout s'est y a-t-il des empêchements comme les grèves, les congés, la période des examens...etc. j'essaye toujours de donné de plus, mais j'arrive pas* ». Cela indique que le seul enjeu de **Mr BF** est le programme chargé.

Parlant de climat du travail, pour les relations professionnelles **Mr BF** : « *j'ai des bonnes relations avec mes élèves à part quelques-uns, mais je trouve le travail avec la classe terminale mieux que les autres classes, parce qu'ils se sentent responsables, avoir le bac et d'aller à l'université* », les relations avec ses collègues **Mr BF** rajoute : « *je travail toujours seul, et le seul dans mon domaine* », au début **Mr BF** semble qu'il fréquente plus au lycée à par ses élèves et dans la classe, ce que nous a constaté a la fin l'existence de certaines limites et d'une froide des relations avec ses collègues.

Les difficultés et les contraintes que **Mr BF** rencontre pendant le travail est le problème des élèves : « *ils sont la source de mon stress, ils produisent des comportements inacceptables, la chose que je n'aime pas vraiment et je n'aime plus être sévère avec eux* ».

Nous avons parlé à propos des moyens disponibles, **Mr BF** pris un souffle profond, ici n'a plus l'envie de discuté, et qu'il nous a confirmé que le problème des moyens est pareil dans tous les établissements.

La dernière phase de l'entretien est consacrée sur les conséquences de burn-out, **Mr BF** nous a répondu : « *la réalité je me sens épuisé, peut être la cause de mes difficultés pendant le travail, des fois je n'arrive pas à me concentrer sur le travail, mais tout ça me pousse jamais à m'absenter* ». Cela nous a ramené à constater que **Mr BF** demande plus d'énergie pour accomplir cette tâche, pour le programme d'action spécifique d'épuisement professionnel au lycée il nous a dit : « non, même y a une psychologue au lycée elle travaille juste avec les élèves ». On a demandé de **Mr BF** de définir son état répond : « *j'ai pris un congé de maladie 15 jours une fois, c'est le médecin qui ma forcé, pour mon état...silence...c'est vraiment fatigant, à la fin de jours j'ai un manque d'énergie physique et psychique, même je n'ai pas du temps à discuté avec ma fille, et pour mettre fin à cette fatigue des fois je perte l'amour au travail, il me faut un congé même des fois je pense à m'arrêter définitivement et d'éloigné de l'enseignement* ».

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI*Tableau N° 5 : résultat de burnout de cas 02 :*

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	36	Élevé	22	Modéré
Dépersonnalisation	12	Élevé		
Accomplissement personnel	38	Modéré		

Les résultats de l'échelle MBI du **Mr BF**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **élevé**, un niveau dépersonnalisation **élevée** et un niveau d'accomplissement personnel **modéré**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que **Mr BF** manifeste un **épuiement professionnel modéré** avec un score moyen de **22**.

En conclusion, **Mr BF**, manifeste un état d'épuisement professionnel **modéré**, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle de MBI. Le niveau élevé dans la dimension d'épuisement émotionnel renvoie à une fatigue psychique, un manque d'énergie et un manque d'émotions au travail sont un résultat déjà constaté durant notre entretien avec **Mr BF**. Concernant le niveau élevé dans la dimension de la dépersonnalisation, on constate que **Mr BF**, a des relations détachées et limites envers ses élèves et ses collègues. L'accomplissement personnel se présente chez notre cas un niveau modéré cela indique que **Mr BF** a une auto-évaluation positive il n'a pas beaucoup de sentiment d'incapacité.

-Synthèse sur le 2^{ème} cas :

Mr BF, présente un niveau d'épuisement professionnel **modéré** causé par les facteurs liés à la profession en elle-même, la surcharge du programme enseigné et l'impact des facteurs qui sont liés à l'environnement aux conditions matérielles et les relations interpersonnelles au lycée. Et c'est pour cette raison qu'on peut dire que le climat du travail est forcément un facteur qui induit le **Burn out** chez notre cas. Ainsi, nous pouvons dire que

le taux de burn-out chez **Mr BF** n'est pas grave, mais important chez notre cas, donc nos hypothèses qu'on a avancées au début est confirmant est celles de climat du travail et le climat scolaire.

Cas 03 : Mr BH

Présentation de 3^{ème} cas :

Mr BH, âgé de 27ans marier, titulaire d'une licence en science islamique, son expérience professionnelle en enseignement est de 04 ans, au lycée mixte Ait R'zine.

Sa tâche d'enseignement est avec les trois classes, les 1^{ère} et 2^{ème} année et les classes terminales, il enseigne la matière science islamique et qui travail avec eux 18 heures par semaine.

Mr BH, ne travaille pas seulement au lycée, il est comme volontaire comme un imam à la mosquée Lieu où est pratiqué le culte de l'islam avec ses amis comme un interprète.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec Mr BH, est passé dans deux différents lieux et deux sciences cela indique qu'il est occupé, la première science déroulée entre 11h à midi, on a occupé une table au bout d'un couloir à l'administration, ses réponses sont brève et précises. On a remarqué chez lui un silence quelqu'un sage, mais quand on a expliqué notre présence et les motifs de l'entretien ; il a accepté de nous répondre. Nous avons remarqué qu'il a un envie de nous parler, cet entretien pour lui est l'occasion pour exprimer sa souffrance les difficultés qui trouve au travail surtout avec la matière qu'il enseigne.

Nous avons commencé l'entretien avec la qualité de ses tâches au lycée. On a constaté la lourdeur de travail chez Mr BH : *« je travail 18 heures par semaine avec les trois niveaux, j'enseigne le module sciences islamique, je trouve que mon emploi du temps est bien normalement, mais une chose je trouve que les élèves généralement ne sont pas motivés par cette matière»*. On demandé à Mr BH de nous parler sur les différentes tâches qu'il assure au lycée, il a jugeait que sont pas multiples à part les examens et la correction des copies, mais difficile à travaillé avec des adolescents !

Parlant du climat du travail au lycée, on a demandé à Mr BH qu'il nous parle des élèves en classe : *« le travail avec les élèves de lycée est un peut difficile, sont des adolescents surtout avec cette matière sciences islamique, les élèves sont pas motivés par cette matière, des fois c'est la source de mon stress, mais toujours je travail dans un silence total, alors en*

peut dire que mes relations avec les élèves sont normales». Pour la disponibilité des moyens et matériels pédagogiques au lycée, **Mr BH** nous a décrit l'environnement du travail : « *notre lycée est doté de moyens pédagogiques et d'outils de travail, mais ils sont d'une série ancienne et dans un état abaissé* ».

Les relations avec les collègues et le personnel du lycée, on a constaté l'existence de certaines limites « *une relation de travail superficielle, nous ne travaillons pas beaucoup en collaboration, sauf quelque matière comme l'arabe et l'histoire* ».

On a clôturé notre entretien avec une question sur les conséquences de burnout, **Mr BH** semble, semble qu'il ne ressent pas la fatigue il nous a dit : « quelques fois, comme les jours chargés je me sens fatigué, je me sens un manque d'énergie physique et psychique ». Cela indique que **Mr BH** se sent toujours plus fort au travail ce que nous a confirmé et c'est la question de l'enceinte au travail.

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 6 : résultat de burnout de cas 03 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	22	<i>Modéré</i>	19,66	Modéré
Dépersonnalisation	5	Bas		
Accomplissement personnel	32	<i>Modéré</i>		

Les résultats de l'échelle MBI du **Mr BH**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **modéré**, un niveau dépersonnalisation **bas** et un niveau d'accomplissement personnel **modéré**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que **Mr BH** manifeste un épuisement professionnel **modéré avec un score moyen de 19,66**.

En conclusion, **Mr BH**, présente un état d'épuisement professionnel **modéré**, c'est-à-dire un niveau moyen, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d' MBI.

-Synthèse sur le 3^{ème} cas :

Mr BH, présente un niveau d'épuisement professionnel **modéré** ou **moyen**, et ces résultats causés par les facteurs liés à la profession en elle-même, comme il nous a informés durant notre entretien, ses relations avec ses élèves, le travail avec des adolescents est difficile à gérer, et la démotivation de ses élèves à la matière enseignée (sciences islamiques) cela indique un impact qui causera un épuisement professionnel chez **Mr BH**, « *le travail avec les élèves de lycée est un peut difficile, sont des adolescents surtout avec cette matière sciences islamiques, les élèves sont pas motivés par cette matière, des fois c'est la source de mon stress* ». Vu que le facteur de climat du travail a probablement un effet modérateur quant à l'apparition de cette pathologie chez **Mr BH**. Ainsi nous pouvons dire que le taux de burn-out chez **Mr BH** n'est pas grave, mais important chez notre cas, donc la première et la deuxième hypothèse qu'on a avancée au début sont confirmées.

Cas 04 : Mr TM**Présentation de 4^{ème} cas :**

Mr TM, âgé de 28 ans titulaire d'une licence en histoire, enseignant pendant 3ans, 2ans pré-emploi et une année titulaire comme enseignant au lycée mixte Ait R'zine, célibataire, il a travaillé avant au lycée d'Ighil Ali 2ans il est de cette commune pré de lycée Ait R'zine.

-Analyse de l'entretien :

Mr TM, enseignante pleine d'énergie et de vitalité, l'entretien avec lui est passé dans la salle des enseignants, ses réponses sont rapides avec des sourires et rigolades, la première phrase de **Mr TM** : *« je ne suis pas vraiment épuisé, mais quelques problèmes avec les élèves »*.

Nous avons commencé notre entretien sur la conception générale et la surcharge du métier au lycée, **Mr TM** nous a dit : *« je suis vraiment heureux d'être nommé comme enseignant, comme vous savez j'étais en pré-emploi, mais maintenant je me sens comme les autres enseignants, pour mes tâches au lycée juste l'enseignement, mais c'est vrai est toujours difficile à gérer comme un nouveau a cette profession et ce n'est pas pareil comme les anciens enseignants »*. Concernant les activités et le programme, **Mr TM** confirme : *« j'ai 17 heures par semaine, pour le programme je termine toujours avec mes élèves même je refais quelque fois des cours pour mes élèves, selon leur choix, je suis satisfait de mon programme et de mon emploi du temps »*

parlant de climat du travail, les relations avec les élèves et le personnel du lycée **Mr TM** dit : *« la relation avec mes élèves, quelques fois des élèves produisent des comportements inacceptables, mais je trouve des solutions pour sortir de ce climat j'essaie de ne pas énerver contre mes élèves, mais il reste avec les classes 1^{ères} années et les 2^{èmes} années, pour la classe terminale je n'ai aucun problème, pour mes relations avec les collègues sont bonnes »*. Pour le climat d'ambiance, **Mr TM** nous a dit : *« je pense qu'on a pas du temps pour l'ambiance, ce que nous manque au lycée »*. Pour les difficultés rencontrer durant le travail **Mr TM** nous a dit : *« le manque de motivation des élèves, ce que pousse l'enseignant à chercher des solutions pour convaincre ses élèves à par ça je ne trouve pas des difficultés »*

L'avant-dernière phase ont discuté sur la disponibilité des outils et matériels pédagogiques. **Mr TM**, nous a décrit l'environnement du travail et les moyens au lycée Ait R'zine : « *un manque de moyens pédagogique et d'outils de travail, comme le matériel informatique d'une série ancienne et dans un état abaissé* ».

La dernière phase de notre entretien, on a clôturé avec une question sur les conséquences de burnout **Mr TM** : « *Au début de l'année je me sens a ce phénomène, je me suis intégré au milieu de trimestre, c'est difficile a s'adapter en plus avec des élèves du lycée, j'étais perturbé un peut et stressé, quelques fois je trouve des difficultés de concentration, mais après un certain temps tout ça est bien passé* ». La question de définir son état il dit : « *par rapport aux autres enseignants je ne suis pas épuisé, comme je suis nouveau au domaine alors je me suis satisfait* ».

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 7 : résultat de burnout de cas 04 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	37	Elevé	27	Faible
Dépersonnalisation	04	Bas		
Accomplissement personnel	40	Bas		

Le tableau ci-dessus présente les résultats de l'échelle du MBI du **Mr TM**, d'après ces résultats, on remarque que **Mr TM** manifeste un niveau d'épuisement professionnel faible avec un score moyen de **27**.

On constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **élevé**, un niveau dépersonnalisation **bas** et un niveau d'accomplissement personnel **bas**.

En conclusion, **Mr TM**, présente un état d'épuisement professionnel **bas**, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI (élevé, bas, bas) indiquent que notre cas n'est pas motivé pour son travail, il a un sentiment d'être vidé de ses émotions au travail, insensibilité volontaire vers les élèves.

-Synthèse sur le 4^{ème} cas :

Notre cas présente un syndrome d'épuisement professionnel avec un degré bas, un niveau faible, cela est dû à la combinaison de plusieurs facteurs qui englobent la nature du métier et les exigences de la profession enseignante d'une part. D'après notre entretien avec **Mr TM**, on a constaté que son épuisement causé par l'indisciplinée et la démotivation de quelques élèves et la nature des relations professionnelles avec eux, le manque d'outils et le matérielles, les ressources humaines qui manques au lycée. Ainsi, nous pouvons dire que le taux de burn-out n'est pas grave, mais important chez notre cas, donc la première hypothèse qu'on a avancée au début est confirmée.

Cas 05 : Mr SZ**Présentation de 5^{ème} cas :**

Mr SZ, âgé de 33 ans célibataires, titulaire d'une licence en sciences économie obtenue à l'université de Bejaia, avant d'être enseignant, il était comme gestionnaire d'une entreprise privée et agent commercial, son expérience dans l'enseignement est 04 ans, même il a enseigné dans des écoles privées, après au lycée mixte Ait R'zine.

Il habite loin de lieu du travail, son volume horaire au lycée est de 15 heures par semaine, il est chargé d'enseigner la matière économie.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec **Mr SZ**, est passé dans la salle des enseignants à 13h, quand on a expliqué les raisons de notre présence, il a accepté sans hésitation notre demande pour l'entretien. On a remarqué une volonté pour s'exprimer et extérioriser ses souffrances professionnelles.

On a commencé par une discussion sur la conception générale du métier de l'enseignant secondaire et la surcharge de travail, ses tâches au lycée **Mr SZ** : *« je m'enseigne et j'oriente même, et comme aide psychologique j'interviens toujours pour le conseil de mes élèves »*. Pour les activités au lycée : *« travaillé avec les élèves du lycée, une activité difficile à gérer surtout dans des zones rurales, une grande responsabilité vers l'élève »*. Pour l'emploi du temps, **Mr SZ** ajoute : *« des fois je travaille 5 heures par jour je trouve ça trop fatigant, je ne suis pas satisfait, c'est trop chargé surtout l'après-midi est épuisant »*. Pour le temps consacré à la science : *« est insuffisant pour bien transmettre le message, mais le problème qui se pose qu'y a pas de coté pratique pour que l'élève puisse comprendre l'économie, pour le programme en peut le terminer sauf si y a-t-il des grèves »*.

Parlant du climat du travail, **Mr SZ** nous a dit : *« des relations amicales, qui inspire la sympathie, avec mes élèves et les collègues sauf quelques-uns »*. Pour le travail en collaboration **Mr SZ** : *« je travail en collaboration avec mes collègues, quelques fois quand j'aurais besoin exemple la littérature arabe, j'ai besoin de la terminologie parce que j'ai fait un parcours francophone à l'universitaire »*. **Mr SZ** : *« l'exercice de la profession enseignante, demande des efforts de plus à chaque fois, oui comme je trouve des difficultés par exemple la terminologie, mais avec les élèves ça va ce déroule avec des débats »*

concernant les études à la classe, à part ça non ». Et pour l'ambiance au lycée ? **Mr SZ** : « je l'ambiance avec l'organisation des tournois, foot balle, hand balle et des activités culturelles, j'essaye d'organiser pour oublié certains problèmes ».

Discutant de la disponibilité des outils et matériels pédagogiques, **Mr SZ** : « le lycée ne dispose pas de tous les moyens généraux et les infrastructures, pour le matériel est ancien en demande un matériel mieux, comme vous voyez des micros ordinateurs en panne, en a un seul détachant pour la projection des cours pour les élèves, parlant des classes est moins équipée, et pour les outils de l'enseignement trop dégradés ».

On a clôturé notre entretien par une discussion concernant le syndrome de l'épuisement professionnel, **Mr SZ** nous confirmé : « je me sen épuisé juste les journées chargées, quelques fois je sens cette fatigue, mais tout ça n'influence pas sur ma profession et je n'ai jamais pensé de m'isoler, je prends du temps pour résoudre les problèmes de fatigue, cette dernière me déconcentre des fois pendant le cours ». Pour le programme d'action spécifique d'épuisement professionnel ? **Mr SZ** : « non, c'est tous qu'il manque ! Par exemple des séminaires ». **Mr SZ** : « pour les congés de maladie, je n'ai jamais pris, c'est un conseil du père, sauf s'il m'arrive et je peux plus travailler ici j'aurai besoin ». **Mr SZ** : « pour mon état, j'ai juste la matinée difficile à réintégré au travail, j'aimerais bien de travaillé à 10h c'est tous ». Pour mettre fin à la fatigue, **Mr SZ** : « pour la fatigue...silence...je ne suis pas vraiment fatigué, mais quand je serai à la maison je prends une douche et je fais une pose, par rapport aux enseignants anciens, il le faut un congé d'une année pour moi non ».

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 8 : résultat de burnout de cas 05 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	32	Elevé	25,66	Faible / Bas
Dépersonnalisation	03	Bas		
Accomplissement personnel	42	Bas		

Les résultats de l'échelle MBI du **Mr SZ**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **élevé**, un niveau dépersonnalisation **bas** et un niveau d'accomplissement personnel **bas**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que **Mr SZ** manifeste un épuisement professionnel **faible / bas** avec un score moyen de **25,66**.

En conclusion, **Mr SZ**, présente un état d'épuisement professionnel **bas**, à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI.

Au début **Mr SZ**, ne présente pas un épuisement émotionnel grave, en second lieu, ses relations interpersonnelles sont qualifiées comme moyennes malgré quelques différences avec les collègues. En troisième lieu, **Mr SZ** une auto-évaluation négative au travail, car un problème de la terminologie son parcours francophone à l'université, et la langue d'enseignement au lycée l'arabe, cela indique un sentiment d'incapacité durant l'exercice de ses tâches.

-Synthèse sur le 5^{ème} cas :

Notre cas présente un niveau d'épuisement professionnel bas, ce degré est encore loin d'être pathologique, malgré les facteurs qui en engendrés cet état, qui sont résumés par les facteurs liés à la surcharge du temps hebdomadaire, le problème de la terminologie, car il enseigne en arabe par contre son parcours universitaire est en français.

On peut, justifie, l'absence d'état de stress et d'un état d'épuisement professionnel pathologique (élevé), chez notre cas par : le volume horaire adéquat (15 heures par semaine), ses relations avec ses élèves : *«j'ai des bonnes relations avec mes élèves, on travaille toujours avec un débat, ce qu'ils adorent comme ça je me trouve contenté avec eux, pour la terminologie je contacte toujours mes collègues»*.

Cas 06 : M^{lle}. FK**Présentation de 6^{ème} cas :**

M^{lle}. FK, âgée de 25ans, elle est titulaire d'une licence langue allemande en 2011 à l'université d'Alger. Son expérience professionnelle en enseignement est d'une (01) année au lycée mixte Ait R'zine et des cours dans une école privée à la région d'Akbou.

Sa tâche d'enseignement est avec deux niveaux, celui des élèves des classes 1^{ème} et 2^{ème} années secondaires, elle travaille avec eux dix (10) heures par semaine.

M^{lle}. FK, ne travaille pas seulement dans le lycée mixte d'Ait R'zine, son emploi du temps la permettra d'effectuer d'autres tâches comme enseignante dans une école privée au lieu de son habita, à Akbou loin du lycée environ 10 Km.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec **M^{lle}. FK** est passé dans la salle des enseignants à 11h 30, ses réponses sont rapides, brèves et précise une personne qui s'intéresse au sujet d'épuisement professionnel. On a remarqué chez elle une timidité pendant notre discussion, mais quand on a expliqué notre présence et les motifs de l'entretien ; elle Acceptée de nous répondre, sa première question concernant cherche à comprendre c'est quoi d'abord le burnout ? Cet entretien pour elle est l'occasion pour exprimer et pour comprendre certains problèmes de l'enseignant, **M^{lle}. FK** nous a dit : *« j'aimerais bien d'avoir un diplôme en psychologie pour comprendre les gens »*.

Nous avons commencé notre entretien sur la surcharge du métier et la qualité de ses tâches au lycée. **M^{lle}. FK** : *« les tâches de l'enseignant à ce palier sont multiples. J'enseigne, je surveille durant les examens, je prépare les cours, la correction des copies, je complète mes tâches administratives...etc. Ce n'est facile pour un débutant »* pour les activités de l'enseignant au lycée : *« une grande responsabilité, pour bien transmettre le message »* pour son emploi du temps : *« je suis satisfaite, je travail dix heures par semaine, la chose qui permettra d'avoir un autre travail que je puisse gérer facilement »* **M^{lle}. FK** : *« je trouve le temps consacré pour chaque discipline est suffisant »* et pour la question du programme **M^{lle}. FK** : *« je pense que je finirai cette année, comme vous savez c'est ma première année dans la profession enseignante »*

parlant sur le climat du travail, ses réponses sont rapide et brève, **M^{lle}. FK** nous a dit : « *mes relations avec les élèves sont bonne, je n'ai aucun problème avec eux, pour quelques-uns sont pas motivés, mais j'essaye de les gagner je n'aime pas être sévère avec eux, pour mes collègues je pense une bonne amitié* ». Pour les difficultés et les contraintes : « *c'est juste quelques élèves qui sont pas motivés c'est la seule contrainte c'est tous* ». Concernant le travail en collaboration, **M^{lle}. FK** semble la seule dans son domaine au lycée mixte Ait R'zine, elle nous a réponduit : « *quelques fois, je demande l'aide des autres enseignants, mais souvent je travaille seule, parce que c'est la seule enseignante en langue allemande* ».

Discutant de la disponibilité des outils et matériels pédagogiques, on a remarqué que la majorité de nos cas ils ont la même idée, ce que **M^{lle}. FK** dit : « *pour les classes et l'état d'outils d'enseignement sont acceptable, notre lycée est doté de moyens pédagogiques et d'outils de travail, mais ils sont d'une série ancienne et dans un état abaissé* ».

On a clôturé notre entretien avec une question sur l'épuisement professionnel, dont on a constaté l'existence de certaines différences entre une ancienneté dans la profession et quelqu'un qui est nouveau dans son domaine, pour **M^{lle}. FK** : « *non, je me sens toujours pleine d'énergie, peut être que je suis une nouvelle intégrée au domaine d'enseignement* ». Pour le programme d'action spécifique d'épuisement professionnel au lycée : « *Pour cette année non y a aucun programme* ». Concernant son état **M^{lle}. FK** : « *je suis toujours pleine d'énergie et en forme, j'aime bien mon travail* ».

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 9 : résultat de burnout de cas 06 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	20	Modéré	23	Bas
Dépersonnalisation	07	Modéré		
Accomplissement personnel	42	Bas		

Les résultats de l'échelle MBI de **M^{lle}. FK**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **modéré**, un niveau dépersonnalisation **élevée** et un niveau d'accomplissement personnel **bas**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que **M^{lle}. FK** manifeste un épuisement professionnel **bas** avec un score moyen de **23**.

En conclusion, **M^{lle}. FK**, présente un état d'épuisement professionnel **bas**, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI, l'interprétation des résultats de l'échelle indique que **M^{lle}. FK** ne présente pas beaucoup d'émotions vers son travail, elle est un peu motivée vers son travail qu'auparavant. Concernant les relations interpersonnelles, elles sont qualifiées comme étant négatives et qui ne sont pas dans leurs natures, c'est une sorte de déshumanisation envers les élèves comme leurs démotivations. Concernant la troisième position, l'accomplissement personnel au travail est bas, cela renvoie que **M^{lle}. FK**, n'a pas vraiment un sentiment d'incapacité professionnelle, mais son auto-évaluation professionnelle n'est pas entièrement positive.

-Synthèse sur le 6^{ème} cas :

Notre cas présente un épuisement professionnel **bas** avec un score moyen de **23**. L'analyse de l'entretien de **M^{lle}. FK**, nous a déterminé les causes par une combinaison des trois facteurs, premièrement les difficultés et les contraintes rencontrées au travail. En deuxième lieu, les facteurs liés à la nature et les exigences de la profession. Troisièmement on trouve les facteurs liés à la démotivation des élèves et les moyens dégradés de travail. Comme on peut justifier son niveau bas d'épuisements professionnels sa satisfaction de son emploi du temps hebdomadaire de 10 heures par semaine répartis en trois jours, c'est-à-dire les quatre jours restant comme moyen de reprendre ses énergies au travail, comme c'est mentionné durant notre entretien avec **M^{lle}. FK**. Ainsi nous pouvons dire que le taux de burn-out chez **M^{lle}. FK** n'est pas grave, mais important chez notre cas, donc notre première hypothèse qu'on a avancée au début est confirmée.

Cas 07 : Mlle. MZ**Présentation de 7^{ème} cas :**

M^{lle}. MZ, âgée de 43 ans, elle à une expérience professionnelle de 18 ans, titulaire d'une licence en Anglais, elle a travaillée dans différents établissements.

Elle habite loin de lycée mixte Ait R'zine, elle ce déplace chaque jour sur 18 km. Au lycée elle est chargée d'enseigner les trois niveaux au lycée, avec lesquels, elle assure un volume horaire hebdomadaire de 19 heures réparti en 5 jours.

-Analyse de l'entretien :

M^{lle}. MZ, est notre enseignante au lycée, l'entretien avec elle déroulé à la salle des enseignants, avec elle nous a pris beaucoup du temps. On a expliqué de quoi s'agit la recherche et quels sont les objectifs soulignés. Elle était vraiment concordante avec nous, elle a donnée des réponses détaillées.

D'abord, on a discuté la nature de ses tâches au lycée les difficultés rencontrées lors de l'exercice du métier, M^{lle}. MZ nous a dit : « *mes tâches sont diverses, transmettre le message à l'élève, transmettre une certaine éducation, la recherche d'une relation adéquate...etc. Pour les activités de l'enseignant au lycée sont délicate, importante et nombreuses* ». Concernant le volume horaire, M^{lle}. MZ : « *je travail 19 heures par semaine, réparti en 5 jours je me suis pas satisfaite, plein d'heures creuses, pas de journée libre pour reprendre le souffle* » pour le temps consacré à chaque discipline M^{lle}. MZ, trouve que le temps n'est pas suffisant.

Parlant du programme scolaire M^{lle}. MZ : « *pour terminer le programme est difficilement, trop chargé par rapport au volume horaire, je n'ai pas d'autres tâches, à part la maison* ».

Discutant du climat du travail et les relations professionnelles, M^{lle}. MZ : « *nous avons des bonnes relations, avec les collègues on se rassemble pour les réunions et les conseils de classe, pour les examens, pour les problèmes des élèves...etc. on se trouve toujours à la salle des enseignants pour ce collaborer, nos relations avec les élèves est adéquates, c'est tout le monde qui me respectent, pour quelques-uns je gère la situation et je*

traite les problèmes très calmement, pour cela j'exerce mon travail dans des bonnes conditions est acceptable ». Pour les difficultés rencontrées, M^{lle}. MZ : « *difficultés à convaincre les élèves de l'importance d'acquérir un savoir* ».

Discutant de la disponibilité des outils et matériels pédagogiques, on a remarqué que M^{lle}. MZ trouve que les outils et le matériel dotés au lycée sont acceptables.

On a clôturé notre entretien avec M^{lle}. MZ sur les conséquences d'épuisement professionnel, elle nous a répondu : « *je pense que la profession enseignante est la plus épuisante, mais tout ça me pousse jamais à s'absenter, je n'ais jamais pris un congé de maladie, des fois je prends une distance par rapport aux autres enseignants quand je me sens épuisée, je me sens fatiguée, mais prête à continuer, une énergie renouvelable après chaque vacance, et pour mettre fin à cette fatigue il faut juste développer les méthodes de travail* ».

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 10 : résultat de burnout de cas 07 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	10	Bas	19	Bas
Dépersonnalisation	0	Nul		
Accomplissement personnel	47	Bas		

Les résultats de l'échelle MBI de M^{lle}. MZ, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **bas**, un niveau dépersonnalisation **nul** et un niveau d'accomplissement personnel **bas**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que M^{lle}. MZ manifeste un épuisement professionnel bas avec un score moyen de 19.

En conclusion, M^{lle}. MZ, présente un état d'épuisement professionnel **bas**, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI.

-Synthèse sur le 7^{ème} cas :

M^{lle}. MZ, présente un niveau d'épuisement professionnel **bas** ou **faible**, et ces résultats causés par les facteurs liés à la profession en elle-même, comme il nous a informées durant notre entretien, la démotivation des élèves, « *difficultés à convaincre les élèves de l'importance d'acquérir un savoir* ». Comme elle a justifié son épuisement par rapport au nombre d'années d'expérience, **une expérience professionnelle de 18 ans**, il ressort que les enseignants les moins expérimentés sont à plus haut risque de l'épuisement professionnel comparé avec ce qui sont plus expérimentés. Comme nous l'avons expliqué antérieurement, vu que le facteur de l'expérience professionnelle a probablement un effet modérateur quant à l'apparition de cette pathologie chez M^{lle}. MZ.

Cas 08 : Mme. LH**Présentation de 8^{ème} cas :**

M^{me}. LH, enseignante au lycée mixte Ait R'zine âgé de 27 ans, titulaire d'un diplôme Master recherche opérationnel à l'université de Bejaia, Abderrahman Mira, elle a une expérience professionnelle de trois (03) ans, sa première année au lycée mixte Ait R'zine.

M^{me}. LH, habite loin de lycée mixte Ait R'zine, elle se déplace quotidiennement pour rejoindre son travail sur 12 km, elle est chargée d'enseigner les trois niveaux mêmes les classes littéraires pour assurer son volume horaire hebdomadaire de 18 heures réparti en cinq (05) jours.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec **M^{me}. LH** est passé dans la salle des enseignants, et qu'il n'a pas pris beaucoup du temps 40 minutes de discussion, et cela, pour partir reprendre le cours avec la classe terminale, on a expliqué les raisons de notre présence, elle a accepté sans hésitation notre demande pour l'entretien, ses réponses sont rapides et brèves et précises. On a remarqué chez elle une timidité pendant notre discussion.

Nous avons commencé notre entretien sur la qualité de ses tâches au lycée. **M^{me}. LH** nous a parlée de ses tâches : *« ma tâche et la seule au lycée est enseignante des mathématiques, je travaille avec les trois niveaux, scientifique, et les classes littéraires, c'est avec cette dernière que je trouve des difficultés, il y a des leçons qui me posent des difficultés, je fais beaucoup d'efforts pour bien transmettre le message, surtout avec ce niveau est difficile »* cela indique une bonne formation de base et une formation spécialisée contribue à la maîtrise de la profession et à la diminution du risque de stress professionnel et de l'épuisement. **M^{me}. LH** : *« pour les activités de l'enseignant au lycée, je les trouve pleines de responsabilités, à la fin de toute science il faut que l'enseignant soit sûr que le message est bien transmis à ses élèves »*. Pour son volume horaire, **M^{me}. LH** travaille 18 heures par semaine réparti par cinq (05) jours : *« pour mon emploi du temps hebdomadaire, je ne suis pas vraiment satisfaite, parce que j'ai les classes 1^{ère} année lettre l'après-midi, est difficile à les convaincre, pour les classes scientifiques je ne trouve aucun problème »*. Le temps consacré à chaque science, **M^{me}. LH** dit : *« on travaille d'habitude avec les scientifiques deux*

heures à chaque science, mais pour une heure est insuffisante même avec les classes littéraires »

Parlant du programme **M^{me}. LH** : *« pour le programme je le trouve trop chargé avec toutes les classes, surtout avec la classe terminale c'est un problème vraiment ! on ne termine pas avec eux et comme vous savez ils attendront un examen du baccalauréat à la fin de l'année, et s'est le programme n'a pas terminé ?! Pour moi c'est le programme qui rend l'enseignant épuisé ».*

Concernant les relations professionnelles de **M^{me}. LH** avec les élèves et ses collègues : *« mes relations avec les élèves sont bonnes et adéquate, c'est juste au début de l'année, comme vous savez c'est ma première année au lycée Ait R'zine, mais maintenant je me suis adapté tous les élèves me connaissent, et pour les collègues des relations on peut dire superficielles, rarement que je travaille avec eux en collaboration ».*

Discutant de la disponibilité des outils et matériels pédagogiques, **M^{me}. LH** nous a dit : *« le lycée ne dispose pas de tous les outils et matériels pédagogiques, pour l'état des classes est acceptable, mais toujours on essaye de travaillé avec tout ce qu'on a, l'essentiel est de trouvé un climat favorable dans la classe ».*

La dernière phase de l'entretien est consacrée sur les conséquences de burn-out, **M^{me}. LH** : *« je ne suis pas sensible à l'épuisement professionnel, mais juste à la fatigue quelques fois s'est une journée chargé, à part ça non, des fois j'ai l'envie de s'absenter au travail ».* Pour le programme d'action spécifique d'épuisement professionnel au lycée, **M^{me}. LH** : *« cette année non, il n'y a aucune action »* et cela on a constaté la même réponse de tous les enseignants du lycée. Pour mettre fin à la fatigue **M^{me}. LH** nous a répondu : *« quelques fois je me trouve perturbée à cause de mes élèves, surtout à la fin de l'année est difficile à gérer, ce que me fatigue et pour mettre fin à cette fatigue un repos, et pour la fin de l'année je pense que à l'arrêt des cours »* et cela on constaté que l'idée de mettre fin a la fatigue dépend de l'enseignant selon leur expérience dans la profession, ce que on a remarqué les nouveaux intégrer dans le domaine de l'enseignement ne demande pas un congé, est le cas contraire pour les anciens enseignants ayant 15 ans et plus de service.

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI*Tableau N° 11 : résultat de burnout de cas 08 :*

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	11	Bas	22,33	Bas / Faible
Dépersonnalisation	10	Modéré		
Accomplissement personnel	46	Bas		

Les résultats de l'échelle MBI de **M^{me}. LH**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **bas**, un niveau dépersonnalisation **modéré** et un niveau d'accomplissement personnel **bas**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que **M^{me}. LH** manifeste un épuisement professionnel **bas avec un score moyen de 22,33**.

En conclusion, **M^{me}. LH**, présente un état d'épuisement professionnel **bas**, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI. L'interprétation des résultats de l'échelle indique que **M^{me}. LH** ne présente pas beaucoup d'émotions vers son travail, elle est un peu motivée vers son travail, concernant les relations interpersonnelles, elles sont qualifiées comme étant négatives et qui ne sont pas dans leurs natures, la démotivation des élèves et les mauvais comportements qu'ils produisent sont des facteurs liés au climat du travail, une sorte de déshumanisation envers les collègues et les élèves.

-Synthèse sur le 8^{ème} cas :

M^{me}. LH présente un épuisement professionnel **bas** avec un score moyen de **22,33**. L'analyse de l'entretien de notre cas a déterminé les causes par une combinaison de différents facteurs, la qualité de ses tâches au lycée, le programme chargé, le manque de la disponibilité des outils et matériels pédagogiques, sont des facteurs qui ont causé son épuisement.

Cas 09 : Mme. BA

Présentation de 9^{ème} cas :

M^{me}. BA, âgée de 34 ans mariée mère de quatre (04) enfants, licenciée en enseignement de langue française. Elle a dix (10) ans d'expérience professionnelle dans différents établissements, trois (03) au lycée mixte Ait R'zine.

M^{me}. BA, habite dans une autre commune loin de lieu de son travail, avant de son arrivée au lycée mixte Ait R'zine, elle a déjà enseignée dans différents lycées. Actuellement, elle est chargée d'enseigner la langue française avec les trois niveaux secondaires, avec lesquels elle travaille 22 heures par semaine réparties en cinq (05) jours.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec M^{me}. BA, est passé dans la salle des enseignants, on a expliqué les raisons de notre présence, elle a accepté sans hésitation notre demande pour l'entretien, on a remarqué qu'elle est pleine d'énergie, motivée par son travail elle nous a demandé de bien expliqué l'objectif de notre recherche, dès qu'on a expliqué notre thème et les objectifs de notre recherche : « sans aucun problème, je suis d'accord enfin ! Quelqu'un qui s'intéresse à nos problèmes » c'est la deuxième des enseignants qui nous a dit cette phrase, et cela indique le manque de soutien social et professionnel chez ces enseignants.

On a commencé notre entretien par la question de la qualité et la quantité de travail au lycée mixte Ait R'zine, la surcharge du métier et ses tâches comme enseignante de langue française M^{me}. BA nous a dit : « *mes tâches comme enseignante, mes activités sont réduites à l'enseignement seulement, je travail 19 heures par semaine et pour mon emploi du temps hebdomadaire je suis satisfaite et sans aucun problème de géré mon temps* ». Parlant du temps consacré à chaque science : « *pour ma discipline française, je trouve que c'est suffisant et adéquat* » concernant le programme M^{me}. BA : « *non, je ne termine pas le programme, car le travail par compétence nécessite beaucoup du temps, pour d'autres tâches non je n'est aucune à part l'enseignement* » ceci indique une bonne formation de base et une formation spécialisée contribue à la maîtrise de la profession.

Parlant sur le climat du travail, les relations professionnelles avec les élèves et le personnel du lycée, **M^{me}. BA** : « *j'ai des bonnes relations soi avec mes élèves ou le personnel, pour mes élèves on a des limites, pour bien travailler dans les bonnes conditions et chacun et son statut pour garder le respect, pour le travail en collaboration, parfois oui* ». Pour les difficultés et les contraintes trouvées, **M^{me}. BA** : « *le manque de moyens et le manque de motivation des élèves* ». Pour le climat d'ambiance et rarement.

Discutant de la disponibilité des outils et matériels pédagogiques, **M^{me}. BA** : « *le lycée ne dispose pas de tous les moyens, les outils sont disponibles parfois, mais non fonctionnels, pour les classes, sont états lamentable et non équipées, l'état d'outils d'enseignement sont rudimentaire, du moment qu'elles ne répondent pas à la nouvelle méthode d'enseignement et d'apprentissage* ».

On a clôturé notre entretien par une discussion concernant les conséquences de l'épuisement professionnel, **M^{me}. BA** : « *je me sens pas épuisé, rarement un manque d'énergie physique et psychique* » et pour le programme d'action spécifique d'épuisement professionnel au lycée sa réponse comme les autres enseignants est non. **M^{me}. BA**, elle a pris quatre fois un congé de maternité et pour son état elle dit : « *je suis toujours en forme du moment que j'aime énormément mon travail, et pour mettre fin a ma fatigue, après une longue journée de travail, il me suffit de me reposer la nuit pour reprendre la matinée en forme* ».

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 12 : résultat de burnout de cas 09 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	22	Modéré	18,33	Bas / Faible
Dépersonnalisation	01	Bas		
Accomplissement personnel	32	Modéré		

Les résultats de l'échelle MBI de **M^{me}. BA**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **modéré**, un niveau dépersonnalisation **bas** et un niveau d'accomplissement personnel **modéré**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que **M^{me}. BA** manifeste un épuisement professionnel **bas avec un score moyen de 18,33**.

En conclusion, **M^{me}. BA**, présente un état d'épuisement professionnel **bas**, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI. On a constaté que son niveau d'épuisement professionnel est causé par une combinaison de différents facteurs parmi eux en trouve ; la démotivation et l'indisciplinée de quelques élèves en classe, le manque des outils et le matérielle pédagogiques qui sont détériorés et qu'ils ne répondent pas à la nouvelle méthode d'enseignement (le nouveau programme).

-Synthèse sur le 9^{ème} cas :

Notre cas présente un syndrome d'épuisement professionnel avec un degré bas, un niveau faible, cela est dû à la combinaison de plusieurs facteurs qui englobent, ces facteurs reviennent au manque de moyens et l'état d'outils d'enseignement qui sont rudimentaire, le manque de motivation des élèves, le manque de climat d'ambiance, tous ces facteurs dû au climat du travail, et cela indique que notre hypothèse est bien confirmée.

Cas 10 : Mlle. DN

Présentation de 10^{ème} cas :

M^{lle}. DN, âgée de 35 ans, titulaire d'une licence d'enseignement en langue anglaise, elle a neuf (09) ans d'expérience professionnelle dans la profession enseignante, et cela au lycée mixte Ait R'zine, au début comme remplaçante plus un contrat.

M^{lle}. DN, habite loin de lieu de son travail environ 17 km, actuellement, elle est chargée d'enseigner la langue anglaise avec les trois niveaux secondaires, avec lesquels elle travaille 18 heures par semaine réparties en cinq (05) jours.

-Analyse de l'entretien :

M^{lle}. DN, l'entretien avec elle déroulé à la salle des enseignants, le temps consacré pour notre entretien est de 40 minutes, avec elle on n'a pas pris beaucoup du temps, ses réponses rapides et brèves et avec rigolades, avec sourire. On a expliqué de quoi s'agit la recherche et quels sont les objectifs soulignés. Elle était vraiment concordante avec nous, elle a donné des réponses détaillées.

Au début de notre entretien avec M^{lle}. DN, on a commencé par la nature de ses tâches au lycée les difficultés rencontrées lors de l'exercice du métier, sa première réponse après un silence M^{lle}. DN nous informe : « *sachant que la profession enseignante est un projet difficile a le réalisé ! Travailler avec des adolescents ce n'est pas facile, je trouve mes activités au lycée par rapport aux autres niveaux comme l'école primaire est différente, sont des activités qui demandent chaque jour des efforts de plus pour convaincre tes élèves, pour transmettre le message, surtout avec la classe terminale sont face à l'examen de baccalauréat, une responsabilité* ». Parlant de son emploi du temps, M^{lle}. DN dit : « *je travaille 18 heures par semaine réparties en 05 jours, quelques fois je travaille jusqu'à cinq heures par jours, je me trouve à la fin de la journée vidée de l'énergie, et pour cela je ne suis pas satisfaite de mon emploi, pour le temps consacré à chaque science par rapport au programme n'est pas suffisant* ». Pour le programme, M^{lle}. DN : « *concernant le programme, généralement je termine avec les deuxièmes années et le terminal, et le contraire avec les premières années* ». Pour d'autres tâches à part l'enseignement, M^{lle}. DN elle n'a rien signalée

discutant du climat du travail et les relations professionnelles, **M^{lle}. DN** : « *mes relations avec les élèves, quelques fois des élèves produisent des comportements inacceptables et par là il me faut d'être avec eux sévère, pour trouver un climat du travail, mes relations avec eux que des relations de travail pas plus et comme ça je travail dans un bon climat, mes relations avec les collègues sont bonnes, je travaille avec eux en collaboration c'est sur, la préparation des examens, le conseil de classe, c'est un travail de groupe* ». Pour que le travail s'exerce dans des bonnes conditions, **M^{lle}. DN** : « *des fois sont des bonnes conditions, mais quelques fois non, et c'est le cas de toute profession que je pense* ». Pour les difficultés rencontrer durant l'exercice de la profession, **M^{lle}. DN** nous a dit : « *le problème majeure est toujours avec les élèves, sont pas motivés, surtout avec la classe terminale pour eux l'essentiel c'est l'examen du baccalauréat, ils ne sont pas motivés pour les examens de l'année c'est le problème des classes terminales, et ça nous pose un problème* ». Et pour le climat d'ambiance pour elle est temps en temps.

L'avant-dernière phase on s'est discuté sur la disponibilité des outils et matériels pédagogiques. **M^{lle}. DN**, nous a décrit l'environnement du travail et les moyens au lycée Ait R'zine : « *le lycée n'est plus disposé aux moyens et les outils, comme le matériel est d'une série ancienne et dans un état abaissé, et pour les classes se trouvent dans un état lamentable pas de rideaux, des fenêtres disposées aux rayons de soleil, tout ça joues un rôle dans la motivation des élèves et même l'enseignant* ». Cela indique que l'environnement où **M^{lle}. DN** travaille est défavorable, il n'est pas performant, il peut facilement engendrer le stress et un état de malaise moral.

La dernière phase de notre entretien est consacrée pour discutant des conséquences d'épuisement professionnel, l'objectif principal de notre recherche est de confirmé nos hypothèses, ce qu'on a demandé à **M^{lle}. DN** : « *quelques fois, je me sens épuisée, je trouve des difficultés de concentration et à la fin de la journée j'ai un manque d'énergie physique et psychique, et pour cela je ne trouve aucune action spécifique d'épuisement professionnel au lycée depuis mon arrivé, pour mon état je suis vraiment fatiguée et pour mettre fin à cette fatigue il me faut un congé* ».

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 13 : résultat de burnout de cas 10 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	19	Modéré	19	Bas / Faible
Dépersonnalisation	3	Bas		
Accomplissement personnel	35	Modéré		

Le tableau ci-dessus présente les résultats de l'échelle du MBI de **M^{lle}. DN**, d'après ces résultats, on remarque que **M^{lle}. DN**, manifeste un niveau d'épuisement professionnel faible avec un score moyen de **19**.

Les résultats de l'échelle MBI de **M^{lle}. DN**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **modéré**, un niveau dépersonnalisation **bas** et un niveau d'accomplissement personnel **modéré**.

En conclusion, **M^{lle}. DN**, présente un état d'épuisement professionnel **faible**, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI (**modéré, bas, modéré**).

-Synthèse sur le 10^{ème} cas :

En guise de conclusion, **M^{lle}. DN** présente un état d'épuisement professionnel faible, et d'un score moyen de 19. Selon l'analyse de l'entretien son état d'épuisement causé par plusieurs facteurs, parmi ces facteurs on trouve la surcharge du travail (*je travaille 18 heures par semaine réparties en 05 jours, quelques fois je travaille jusqu'à cinq heures par jours, je me trouve à la fin de la journée vidée de l'énergie, et pour cela je ne suis pas satisfaite de mon emploi*), les relations interpersonnelles qualifiées comme étant négatives et qui ne sont pas dans leurs natures, c'est une sorte de déshumanisation envers les élèves, la démotivation et l'indisciplinée en classe, l'insuffisance des outils et le matériel qui manquent.

Cas 11 : Mr.DJ

Présentation de 11^{ème} cas :

Mr.DJ, âgé de 27 ans marié, titulaire d'un diplôme licence en histoire, obtenu à l'université d'Alger Bouzarihä en 2010, une expérience de trois (03) ans, dans différents lieux, une année au lycée mixte Ait R'zine.

Mr.DJ, habite la même commune prise de lycée mixte Ait R'zine, qu'il oblige de déplacer chaque jour 05 KM, et pour travailler les 14 heures par semaine.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec **Mr.DJ**, déroulé entre 12h à 13h, qui nous a pris beaucoup de temps, il a essayé de nous expliquer le métier de l'enseignant d'une façon profonde, sa vie professionnelle au lycée et le climat du travail dans lequel exerce sa profession d'enseignant, on a expliqué les raisons de notre présence, il a accepté sans hésitation notre demande pour l'entretien. On a remarqué une volonté pour s'exprimer et extérioriser ses souffrances professionnelles.

On a commencé par une discussion sur la conception générale du métier de l'enseignant secondaire et la surcharge de travail, ses tâches au lycée, **Mr.DJ** nous a informé : *« concernant les tâches exercées au lycée, comme enseignant de la matière histoire et géographie, je travaille la majorité du temps l'après-midi et avec les classes deuxième année et première année, la matinée je travaille dans une école privée »*. Parlant de ses activités au lycée, **Mr.DJ** : *« mes activités sont faciles à gérer, je trouve juste un peu de difficultés avec la classe première année, quelques-uns me posent des problèmes, je les trouve adolescents et qu'ils ne sont pas motivés par cette matière »*. Pour le volume horaire et l'emploi du temps, **Mr.DJ** : *« je travaille 14 heures par semaine, je trouve mon volume est bien adéquat ce que me permet de travailler dans une école privée, et ça dans le règlement de l'enseignant est interdit, mais j'exploite ce temps de travaillé ailleurs pour gagner de l'argent, pour cela je me suis satisfait de mon emploi du temps »*. Pour le temps consacré à chaque science **Mr.DJ**, voit qu'il est insuffisant surtout avec la classe terminale : *« je travaille une heure par la science, avec la première année je n'arrive pas à terminer le programme c'est insuffisant, par*

contre les scientifiques je termine avec eux, le programme est trop chargé par rapport à l'emploi ».

Parlant de climat du travail, les relations de **Mr.DJ** avec ses élèves et le personnel du lycée, nous a dit : *« avec mes élèves des relations amicales, sauf quelques-uns ils produisent des comportements inacceptables, et chaque fois je trouve des sorties, je règle ça à l'amiable avec eux, pour le personnel et mes collègues des bonnes relations ».* Concernant le travail en collaboration, **Mr.DJ** dit : *« je travaille toujours en collaboration, surtout avec les enseignants de la même matière, ce que me facilite la tâche, pour les conditions que j'exerce ma profession, des fois on trouve des obstacles avec l'administration et quelques élèves surtout qu'ils ne sont pas motivés le problème qui nous pousse toujours à les convaincre, parlant de l'ambiance n'y a aucune au lycée sauf des matchs du foot balle ou bien le volley balle, on appel pas ça l'ambiance ! »*

Discutant de la disponibilité des outils et matériels pédagogiques, **Mr.DJ** : *« le lycée ne dispose pas de tous les moyens, pour le matériel est ancien en demande un matériel mieux, comme vous voyez des micros ordinateurs en panne, nous avons un seul détachant pour la projection des cours pour les élèves, pour les classes est acceptable, et pour les outils de l'enseignement trop dégradés ».*

A la fin de notre entretien, on a discuté sur le sujet de l'épuisement professionnel, **Mr.DJ** nous informé : *« quelques fois, je me sens épuisée, surtout à la fin de la journée comme vous savez la majorité de mon temps je travaille après midi, je trouve des difficultés de concentration et à la fin de la journée j'ai un manque d'énergie physique et psychique, et pour cela on demande une action spécifique pour étudier nos problèmes, je pense que l'épuisement de l'enseignant reviens mal surtout sur les élèves, qui peut provoqué chez eux peut être un échec scolaire ».* Cela indique un manque de soutien social et professionnel chez les enseignants, et qui provoque un état d'épuisement.

Parlant de son état, **Mr.DJ** dit : *« je n'ai jamais pris un congé de maladie, pour mon état actuel je trouve une pression du travail, je me sens vraiment responsable ce que me fatigue, et pour mettre fin a ma fatigue je pense des fois à un congé ».*

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 14 : résultat de burnout de cas 11 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	28	Elevé	25,66	Bas / Faible
Dépersonnalisation	12	Modéré		
Accomplissement personnel	37	Bas		

Le tableau ci-dessus, indique un niveau d'épuisement professionnel bas. Les résultats de l'échelle MBI du **Mr.DJ**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **élevé**, un niveau dépersonnalisation **modéré** et un niveau d'accomplissement personnel **bas**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que **Mr.DJ** manifeste un épuisement professionnel **bas avec un score moyen de 25,66**.

En conclusion, **Mr.DJ**, présente un état d'épuisement professionnel **faible**, car une seule dimension atteinte, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI, le niveau émotionnel élevé indique que notre cas a un manque de motivation pour son travail, un manque de dynamisme et d'énergie au travail. Le niveau modéré présent dans la dimension de la dépersonnalisation indique que ses relations interpersonnelles son détachées et froide, **Mr.DJ** ne présente pas un sentiment d'incapacité professionnelle, cela est claire à partir de son niveau bas dans la dimension d'accomplissement personnel.

-Synthèse sur le 11^{ème} cas :

Mr.DJ, présente un syndrome d'épuisement professionnel avec un degré bas, cela est dû plusieurs facteurs qui englobent la nature de la profession enseignante et les exigences du métier d'une part, comme la démotivation de quelques élèves, le manque du climat d'ambiance.

On peut, justifie, l'absence d'état de stress et d'un état d'épuisement professionnel pathologique (élevé), l'emploi du temps hebdomadaire de **Mr.DJ** est de 14 heures par semaine ce qu'il lui permette de travaillé dans un établissement privé, sa satisfaction de son emploi du temps : « *oui, je suis satisfait de mon emploi du temps, 14 heures pour moi facile à géré, en plus la majorité du temps je travail l'après-midi* ».

Cas 12 : Mme.AR

Présentation de de 12^{ème} cas :

M^{me}.AR enseignante au lycée mixte Ait R'zine, mariée sans enfants âgée de 45 ans, titulaire d'un diplôme en enseignement, enseignante de la matière sciences de la nature et de la vie au lycée mixte Ait R'zine, elle a une expérience professionnelle de seize (16) ans, d

M^{me}.AR, habite un village pris du lycée. Cette année est chargée d'enseigner les trois niveaux de classe scientifique, les 1^{ère} années, les 2^{ème} années et la classe terminale, avec lesquels elle assure un volume horaire hebdomadaire de 17 heures réparti en cinq (05) jours.

-Analyse de l'entretien :

L'entretien avec M^{me}.AR, a déroulé à la salle des enseignants, notre discussion avec elle nous n'a pas pris beaucoup de temps. Quand on a expliqué notre présence et les motifs de l'entretien ; elle acceptée de nous répondre. Elle n'était pas vraiment concordante avec nous, elle a donné des réponses rapides et brèves, ses réponses soit oui ou non.

D'abord, on a discuté la nature de ses tâches la surcharge du métier au lycée. M^{me}.AR : « *ma tâche comme enseignante de la matière sciences de la nature et de la vie, l'enseignant a ce palier a une mission difficile, le travail est chargé, une profession d'une grande responsabilité* » elle a ajoutée pour exprimer son insatisfaction pour son emploi du temps hebdomadaire « *mon emploi du temps ne m'arrange pas, 17 heures par semaine je trouve des difficultés, et pour le temps consacré à chaque discipline est non adéquat* ». Pour le programme elle a signalé qu'elle ne termine pas eu, et le temps consacré par son travail comme enseignante ne la permettra pas d'avoir d'autres tâches à part l'enseignement.

Parlant sur le climat du travail, les relations professionnelles avec les élèves et le personnel du lycée, M^{me}.AR : « *mes relations avec les et le personnel sont souples, pour mes collègues je travaille avec eux en collaboration, et pour mon travail se déroule dans des bonnes conditions* ».

Discutant de la disponibilité des outils et matériels pédagogiques elle a répondu : « *un manque de tous est leurs état lamentable, pour l'état des classes une insuffisance* » et pour le

climat d'ambiance elle a dit : « *oui* ». Parlant des ressources humaines qui manquent au lycée, **M^{me}.AR** : « *un manque de tous* ».

On a clôturé notre entretien avec **M^{me}.AR** sur la question sur d'épuisement professionnel, on a demandé est-ce qu'elle est sensible a ce phénomène sa réponse est de : « *non, mais j'ai un manque d'engagement au travail, pour mon état je me suis stressé et pour mettre fin a ce stress il me faut juste un repos* ».

Les réponses de **M^{me}.AR**, sont toutes brève et rapide quand elle répond a nos questions elle utilise le non, ses réponses négatives et un refus, cela indique que notre cas souffre d'un sentiment d'épuisement émotionnel.

-Présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

Tableau N° 15 : résultat de burnout de cas 12 :

Dimension d'épuisement professionnel	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
Épuisement émotionnel	04	Bas	12,33	Faible / Bas
Dépersonnalisation	07	Modéré		
Accomplissement personnel	26	Elevé		

Les résultats de l'échelle MBI de **M^{me}.AR**, sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel **bas**, un niveau dépersonnalisation **modéré** et un niveau d'accomplissement personnel **bas**.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que **M^{me}.AR** manifeste un épuisement professionnel **bas avec un score moyen de 12,33**.

En conclusion, **M^{me}.AR**, présente un état d'épuisement professionnel **bas**, cela est bien clair à partir des résultats obtenus de l'échelle d'MBI. Le niveau émotionnel bas indique que **M^{me}.AR** est motivé par son travail, et ce résultat le niveau bas émotionnel revient au facteur relié à son insatisfaction de son emploi du temps hebdomadaire et le programme chargé, la dimension de la dépersonnalisation indique que ses relations avec les collègues et les élèves sont détachées et froide, **M^{me}.AR** présente un sentiment d'incapacité

professionnelle cela est claire à partir de son niveau élevé dans la dimension d'accomplissement personnel.

-Synthèse sur le 12^{ème} cas :

Notre cas présente un syndrome d'épuisement professionnel avec un degré bas, cela est dû à la combinaison de plusieurs facteurs la majorité de ces facteurs reviennent à la surcharge du métier et la nature de la profession enseignante, la lourdeur de la mission, l'insatisfaction de son emploi du temps, l'impact des facteurs qui sont liés à l'environnement aux conditions matérielles. A la fin on doit mentionner également que lorsque ces enseignants rencontrent des contraintes liées aux conditions de travail qui sont mal vécues au plan émotionnel, on constate a la fin de notre analyse, a probablement un effet modérateur quant à l'apparition de syndrome d'épuisement professionnel. Que le manque des outils et des moyens.

II- Discussion des hypothèses :

L'objectif de notre étude, étant de tenter de mesurer le niveau de Burn out chez les enseignants de l'école secondaire et de mettre en valeur les facteurs qu'ils ont probablement un effet modérateur quand à l'apparition de syndrome d'épuisement professionnel.

Nous rappelons que les hypothèses que nous avons supposés au début de notre recherche sont en nombre de trois et sont les suivantes :

- 1-** Les enseignants de l'école secondaire manifestent le syndrome de l'épuisement professionnel avec des degrés divers.
- 2-** Le climat du travail provoque un état d'épuisement professionnel chez les enseignants de l'école secondaire.
- 3-** le nombre d'années d'expérience contribue à l'apparition de l'épuisement professionnel chez les enseignants secondaires.

D'après les résultats de notre enquête, nous avons pu relever un profil spécifique concernant la présence de l'épuisement professionnel chez la population des enseignants secondaires, qui se rapproche à celui décrit dans la littérature scientifique comme nous le verrons dans ce qui suit :

1-Concernant la première hypothèse, nous avons constaté, d'après les résultats de l'échelle MBI et l'entretien, et que notre population d'étude est entièrement touchée par le syndrome d'épuisement professionnel avec des degrés divers d'un cas à un autre.

Nous avons enregistré deux niveaux différents d'épuisement professionnel chez les douze (12) cas enquêtés. Les enseignants qui présentent un niveau **bas** on trouve parmi eux onze sur douze (11/12), et un (01) qui se présente avec un niveau **modéré**. On remarque l'absence d'un niveau **nul** cela indique que notre population présente des degrés qui nécessitent des interventions pour faire face à ce problème lié au travail. Ainsi, nous pouvons dire que le **taux de Burn out** n'est pas grave, l'absence de **niveau élevé** cela n'indique pas aussi **l'absence de syndrome d'épuisement professionnel** chez la population enquêtée, mais important chez nos cas, donc à la fin notre hypothèse qu'on a avancé au début est confirmée.

2-Le lien entre **l'épuisement professionnel** et le climat du travail est bien clair, à partir des résultats obtenus de l'échelle MBI et le guide d'entretien, vu que le climat du travail a probablement un effet modérateur quant à l'apparition de syndrome de **Burn out** chez la population enquêtée. Alors que les contraintes liées aux conditions de travail, qui sont mal vécues au plan émotionnel, en d'autres termes, cela pourrait être expliqué par le fait du déséquilibre pour l'exercice de la profession enseignante. Après nos résultats de cette recherche, on trouve que notre hypothèse est bien confirmée.

3-Concernant la dernière hypothèse, il ressort que parmi les cas enquêtés, les plus expérimentés sont à plus haut risque de **l'épuisement professionnel** comparé avec ceux qui sont moins expérimentés, et cela, après notre discussion avec les enseignants, on a rencontré deux cas parmi eux qui confirme leurs épuisements après ces années de travail. On peut dire que notre hypothèse est confirmée, mais on doit mentionner également que l'expérience professionnelle n'est pas garante d'une solidité face à l'épuisement professionnel.

Conclusion

Conclusion :

Le **Burn out** avait été décrit initialement dans les professions soignantes, dans lesquelles les professionnels sont confrontés quotidiennement à la maladie, à la souffrance et à différents symptômes qui apparaissent pendant qu'ils exercent leurs professions. Le syndrome de l'épuisement professionnel, défini comme une brûlure interne, représente l'une des nouvelles pathologies qui affectent des professionnels impliqués dans leurs métiers et plus particulièrement les professionnels qui sont impliqués dans une relation d'aide, d'enseignée...etc. Tel que les enseignants de l'école secondaire, qui exercent leurs métiers en se mettant face à des cas critiques et stressants. Plusieurs facteurs semblent favoriser l'émergence de l'épuisement professionnel chez la population des enseignants secondaires et notamment les caractéristiques sociodémographiques comme le climat du travail, les relations interpersonnelles, l'ancienneté,...etc.

Les activités de l'enseignant à l'école secondaire peuvent engendrer chez les enseignants un risque d'épuisement professionnel. Ce syndrome est mis en évidence par la présence des trois dimensions de syndrome à savoir, l'épuisement émotionnel, la déshumanisation (dépersonnalisation) et le manque d'accomplissement personnel.

Pour essayer d'évaluer le niveau d'épuisement professionnel et déterminer les différents facteurs qui induisent ce dernier chez les enseignants de l'école secondaire et que nous avons limité notre recherche à une dizaine d'enseignants au sein du lycée mixte Ait R'zine durant une période de 45 jours et cela pour réussir notre étude dans le délai fixé et la population choisie de douze (12) enseignants , en utilisant l'échelle de (MBI) qui mesure le niveau d'épuisement professionnel et un entretien semi-directif. Ces deux instruments nous ont permis de vérifier les hypothèses que nous avons avancées au début de notre recherche.

La répartition des résultats de l'échelle du MBI et l'entretien semi-directif en tris à plat et croisés et leur analyse, nous ont permis de confirmer nos hypothèses supposées à savoir :

- 1- L'émergence du syndrome de l'épuisement professionnel apparaît à des divers degrés chez les enseignants de l'école secondaire.
- 2- Le climat du travail provoque un état d'épuisement professionnel chez les enseignants de l'école secondaire, comme il est un facteur qui contribue à l'apparition de syndrome d'épuisement professionnel (la surcharge du travail, manque de moyens et d'outils de travail,

Conclusion

la relation professeur et les élèves...etc.). Il s'agit de la dimension relationnelle, des sentiments liés à la relation personnelle et professionnelle avec les collègues, les élèves... etc.

3- le nombre d'années d'expérience contribue à l'apparition de l'épuisement professionnel chez les enseignants secondaires.

Donc ce qui résulte de notre recherche, c'est que les enseignants de l'école secondaire manifestent le syndrome d'épuisement professionnel avec des niveaux et des degrés différents. On a constaté aussi qu'il y a une différence quant au degré d'épuisement selon le nombre d'années d'expérience professionnelle. Quand à l'expérience professionnelle les enseignants qui ont une longue expérience professionnelle manifestent un état d'épuisement professionnel plus fort que ceux qui ont moins d'expérience.

Nous avons aussi enregistré que notre population d'étude, comportent plusieurs sources de stress et d'épuisement professionnel appartenant surtout au manque de conditions de travail, la surcharge du métier enseignante est tous ça revient au déroulement du climat du travail, soit un climat positif ou le contraire, mais aussi pouvant être modérées par des facteurs personnels. Nous avons aussi constaté que notre population d'étude ressent durement les effets de la dégradation de leurs conditions du travail précaires qui sont comme :

D'une part, le manque des moyens et l'état dégradé de matériels pédagogiques et une charge importante de travail. D'autre part la démotivation et l'indiscipline de certains élèves et les relations triangulaires entre l'enseignant et ses collègues et l'enseignant et ses élèves.

Concernant le sexe et l'état d'épuisement professionnel on a enregistré durant notre entretien que les enseignantes sont moins épuisées et stressées par rapport aux enseignants en raison que les enseignantes considèrent que l'enseignement est leurs professions préférées et elles sont satisfaites par ce poste de travail en l'école secondaire.

À partir de notre étude, on a constaté d'un côté l'importance des activités en dehors des heures de travail (les activités sportives, les activités de loisir et les tâches ménagères) dans la diminution de l'épuisement professionnel. D'autre part, nous avons vu le rôle de la satisfaction au travail et le choix professionnel dans la diminution de risque d'épuisement professionnel.

Conclusion

Malgré que les résultats de notre étude ont pu relever un profil spécifique concernant la présence de l'épuisement professionnel chez la population des enseignants de l'école secondaire, qui se rapproche à celui décrit dans la littérature scientifique, ces dernières restent des résultats liés aux enseignants secondaires exerçant leur métier au lycée mixte Ait R'zine, et ils ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des enseignants secondaires au niveau de la Wilaya, au niveau national (de l'Algérie), ou même international, pour plusieurs raisons :

- Notre étude est limitée à une dizaine de cas (enseignants secondaires) et uniquement à la méthode descriptive, pour des raisons temporelles, c'est-à-dire le temps qui a été fixé à notre recherche, nous n'a pas permet d'élargir notre échantillon pour qu'il soit assai considérable, et d'approfondir plus dans notre recherche, en utilisant des outils plus pertinents tel que l'entretien ouvert dans lequel on donne plus de liberté aux enquêtés de s'exprimer, et l'analyse de contenu qui permet d'approfondir dans les aspects de la personnalité qui sont liés au Burn out.
- Comme nous avons rencontré un nombre assai considérable d'enseignants secondaires qui ont refusé, de manière directe ou indirecte, de participer à notre recherche, ce qui peut expliquer le manque d'un niveau élevé de Burn out, car, il est fort possible que le refus de ces derniers soit lié à une représente d'un Burn out élevé.
- En plus, les facteurs qui sont associés au Burn out sont très variés et ne peuvent être rassemblés dans une seule recherche.

Nous pensons que la situation d'épuisement professionnel peut être améliorée par la mise en œuvre de certaines mesures que l'on peut classer en quelques axes :

- ❖ L'amélioration des rapports entre les acteurs de l'enseignement (enseignant et élève). Notons qu'il convient de souligner l'importance de la revalorisation des échanges lors de réunions, congrès et séminaires. Pour mieux partager ses difficultés.
- ❖ Les échanges interpersonnels animés par des intervenants extérieurs (psychologues, psychopédagogues) centrés sur les difficultés professionnelles.
- ❖ Les interventions sur les enseignants ont pour objectif de modifier la vie personnelle, il peut s'agir d'un réaménagement du monde d'existence, comme la pratique d'un sport.

Conclusion

- ❖ Proposer des thérapies de la relaxation, les activités loisirs et les divertissements ou la découverte d'une passion extérieure qui permet de se déconnecter et de s'épanouir en d'hors du travail et d'absorber la pression du travail.
- ❖ De plus bénéfique de tenter d'augmenter le sentiment d'auto-efficacité et l'estime de soi qui sont à l'origine d'une meilleure perception de soi et de son métier et peut contribuer à la réduction du stress au travail en réduisant le manque d'accomplissement personnel.

Enfin, nous avons vu que l'épuisement professionnel est reconnu comme un risque professionnel pour le métier de l'enseignant, on peut dire que le syndrome de **Burn out** peut être étudié de multiple façon en se basant sur des outils et des techniques d'analyse divers, et en se référant aux différentes théories psychologiques ; et la véritable perspective qu'on puisse y avoir sur le **Burn out** sera la conjugaison de l'ensemble des résultats de toutes ces recherches.

BIBLIOGRAPHIE :

Les ouvrages :

- ANGERS. M, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Dunod, Paris 1997
- Barbara. R, 2008.
- BELLABES Nabil. A, Cours de la psychologie, Dar el Gharb, Oran, 2004
- BENHARKET Imène. Maître Assistante, Laboratoire d'Analyse des Processus Sociaux et Institutionnels. Université Mentouri Constantine.2006/2007.
- Bernard Rey. « Discipline en classe et autorité de l'enseignant : élément de réflexion et d'action » De Boeck, 2^e édition 2009.
- Boudoukha Abdel Halim. Burn-out et traumatismes psychologiques. Dunod, Paris, 2009
- BRUN, J.P, BIRON. C, Martel. J et Ivers. H, Evaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines. Montréal, 2003
- CANOUI. P, Mauranges. A, Le burnout. Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants. De l'analyse aux réponses. Masson, Paris, 2004.
- CHAHRAOUI Khadija et BENONY. B, Méthodes évaluations et recherches en psychologie clinique. Dunod, Paris. 2003.
- CHAUCHAT. H, L'enquête en psychologie. 2^{ème} éd ; PUF. Paris, 2004.
- CHERKAOUI. M, « sociologie de l'éducation », éd. PUF, Paris, 1986.
- Claire EDEY GAMASSOU. Epuisement professionnel et implication : un modèle fondé sur les ressources. ATER Doctorante à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne Laboratoire CERGORS, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, 17, rue Victor Cousin, 75005 Paris2005.
- DURKHEIME E, Education et sociologie, édition El Bourhane, 1991.
- DURU-BELAT Marie et VAN ZANTEN Agnés, sociologie de l'école, éd. Armand Colin, Paris 1999.
- George Fontinos & José Horenstein. La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges, éd. 2009
- HERBERT Freudenberg, 1987. p191
- Tahar Kaci. Réflexion sur le système éducatif. Éd. Casbah éditions, Alger, 2003

Les thèses :

-BOULKROUNE. N, le syndrome de burnout chez les enseignants de supérieur, université Mentouri de Constantine, faculté des sciences humaines et sociales, département de psychologie, des sciences de l'éducation et d'orthophonie, spécialité psychologie clinique. (2007-2008)

-ISABELLE COMEAU. Mémoire présenté à l'université du Québec à Trois-Rivières. (*Burnout des enseignants au collégial*). AOÛT 2000.

-مسعودان احمد, واقع الإعداد البداغوجي و الاجتماعي للمعلمين المتخرجين من المعهد التكنولوجية للتربية, أطروحة للنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية جامعة قسنطينة 1999.

Dictionnaires :

- Silamy. N, Dictionnaire encyclopédique de psychologie, Bordas, Paris 1980.

- Silamy. N, Dictionnaire de psychologie, Larousse, Paris 1994.

-- Dictionnaire de psychologie-Larousse 2003

- Dictionnaire médicale. Larousse 2006

Site Web :

<http://iquebec.ifrance.com/alainriouxpq/burn.htm>

-<http://www.redpsy.com>

-<http://scholar.google.com/burn.htm>

-<http://www.épuisement professionnel/stress-climat-burnout.htm>.

-<http://www.santé.fr>

-<http://www.meducation.dz>

-<http://www.educagri.fr>

-<http://www.Wikipedia.org>

Revus :

- Annales Médico Psychologiques. *Le burnout dans la profession enseignante Teacher's burnout* 162 (2004) 26–35

- E. Grebot, S. Berjot. Défenses et de personnalisation de la relation enseignante et soignante. *Annales Médico-Psychologiques*. 2012.EA 4298, laboratoire de psychologie appliquée de Reims, 57, rue Taittinger, 51097 Reims, France.

- P. A. Genoud et al. Revue européenne de psychologie appliquée n 59. 2009.
- Revue. L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants français du premier degré.2005.
- FUTER P. La vie morale de l'adolescent, 2^{ème} éd, revu New Chatel, Suiszterland, 1972
- France Baie Etude UFAPEC : « Le malaise des enseignants dans le secondaire » 2008, n° 18.
- Canoui. P, Mauranges. A, 2004
- G. Jaoul et al. / Annales Médico Psychologiques 162-2004
- Ministère de l'éducation nationale, projet de reforme de l'enseignement secondaire, décembre, 1984.
- Didier Laugaa et Marilou Bruchon-Schweitzer. L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants français du premier degré. 2005.
- FUTER P. La vie morale de l'adolescent, 2^{ème} éd, revu New Chatel, Suiszterland, 1972.

ANNEXE: A

MBI (MASLACH BURN-OUT INVENTORY)

Dans le cadre d'une étude universitaire portant sur l'épuisement professionnel chez les enseignants de l'école secondaire (lycée), nous souhaitons avoir votre contribution et votre aide.

Pour nous aider à bien mener cette étude, veuillez répondre aux items ci-après et remplir la grille ci-joint.

Indiquez la fréquence à laquelle vous ressentez ce qui décrit à chaque item.

0= Jamais. **1**= Quelques fois par an. **2**= Chaque mois. **3**= Quelques fois par mois. **4**= Chaque semaine. **5**= Quelques fois par semaine. **6**= Chaque jour.

Fréquences Items	Jamais	Quelques fois par an	Une fois par mois	Quelques fois par mois	Une fois par semaine	Quelques fois par semaine	Chaque jour
1. Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail							
2. Je me sens à bout à la fin de ma journée de travail							
3. Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail							
4. Je peux comprendre facilement ce que mes élèves ressentent							
5. Je sens que je m'occupe de certains élèves de façon impersonnelle comme s'ils étaient des objets							
6. Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'effort							
7. Je m'occupe très efficacement des problèmes de mes élèves							
8. Je sens que je craque à cause de mon travail							

9. J'ai l'impression, à travers mon travail, d'avoir une influence positive sur les gens							
10. Je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail							
11. Je crains que ce travail ne m'endurcisse émotionnellement							
12. Je me sens plein(e) d'énergie							
13. Je me sens frustré(e) par mon travail							
14. Je sens que je travaille « trop dur » dans mon travail							
15. Je ne me soucie pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes élèves							
16. Travailler en contact direct avec les gens me stresse trop							
17. J'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec mes élèves							
18. Je me sens ragaillardi(e) lorsque dans mon travail j'ai été proche de mes élèves							
19. J'ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans ce travail							
20. Je me sens au bout du rouleau							
21. Dans mon travail, je traite les problèmes émotionnels très calmement							
22. J'ai l'impression que mes élèves me rendent responsable de certains de leurs problèmes							
Total épuisement émotionnel							
Total dépersonnalisation							
Total accomplissement personnel							

ANNEXE:B

AXE I : IDENTIFICATION PERSONNELLES DE L'ENSEIGNANT :Nom :

- 1- Âge, sexe, situation familiale, diplôme obtenu, expérience professionnelle.

AXE II : INFORMATIONS CONCERNANT LE METIER DE L'ENSEIGNANT:

- 1- Quelles sont vos tâches au lycée ? Comment sont-elles ?
- 2- Comment trouvez-vous les activités de l'enseignant au lycée ?
- 3- Combien d'heures de travail avez-vous par semaine ?
- 4- Est-vous satisfait de votre emploi du temps hebdomadaire ? Pourquoi ?
- 5- Comment vous trouvez le temps consacré à chaque discipline ? Est-il suffisant et adéquat Est-ce-que vous terminez le programme scolaire ? Justifier.
- 6- Avez-vous d'autres tâches à part l'enseignement

AXE III : LE DEROULEMENT ET LE CLIMAT DU TRAVAIL:

- 1- Comment sont vos relations professionnelles avec les élèves et le personnel du lycée ? Est-ce-que vous travaillez en collaboration avec vos collègues ?
- 2- Pensez-vous que votre travail au lycée s'exerce dans des bonnes conditions ? Pourquoi Quels genres de difficultés et de contraintes vous trouvez durant l'exercice de votre profession
- 3- Existe-t-il un climat d'ambiance et de coopération au lycée ?

AXE IV : LES RESSOURCES HUMAINES DISPONIBLES AU LIEU DU TRAVAIL:

Est-ce-que le lycée dispose de tous les moyens généraux et les infrastructures ?

- 1- Est ce qu'il y a une disponibilité et une suffisance de tous les outils pédagogique
- 2- Dans quel état se trouvent les classes ? Est-ce qu'elles sont équipées ?
- 3- Comment vous trouvez l'état d'outils d'enseignement ?
- 4- Quels sont les ressources humaines et matérielles qui manquent ?

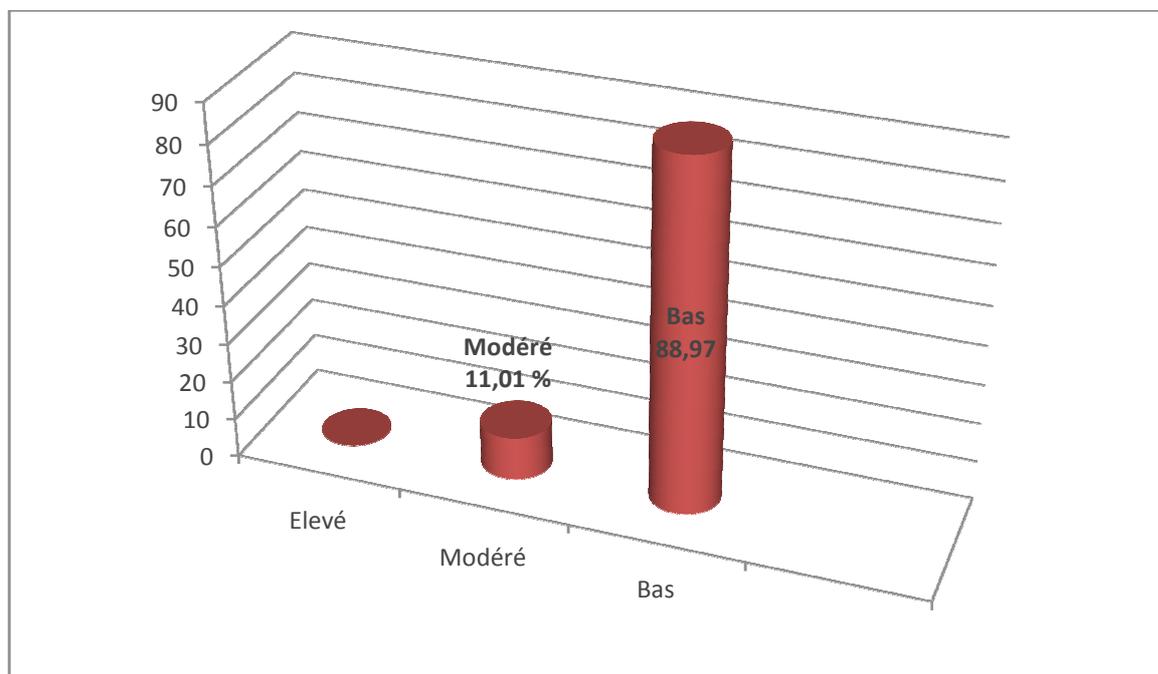
AXE V : CONSEQUENCES DE BURN OUT :

- 1- Est vous sensible au phénomène d'épuisement professionnel ?

- Sentiment d'inadéquation personnelle et professionnelle.
 - Difficultés relationnelles avec les élèves et les collègues.
 - Agressivité et tendance à s'isoler.
 - Incapacité d'empathie.
 - Absentéisme au travail.
 - Installation d'une distance par rapport aux autres enseignants.
 - Un état affectif négatif.
 - Difficulté de concentration.
 - Manque d'engagement au travail.
 - Manque d'énergie physique et psychique.
 - Perte d'amour au travail.
-
- 2- Existe-t-il un programme d'action spécifique d'épuisement professionnel au lycée?
 - 3- Avez-vous pris des congés de maladie ? quelles est leurs durées ?
 - 4- Si vous devez définir votre état !que direz-vous ?
 - 5- Pour mettre fin à votre fatigue que pensez vous ?

ANNEXE : D

Histogramme représente la répartition des enseignants de l'école secondaire selon les niveaux d'épuisement professionnel.



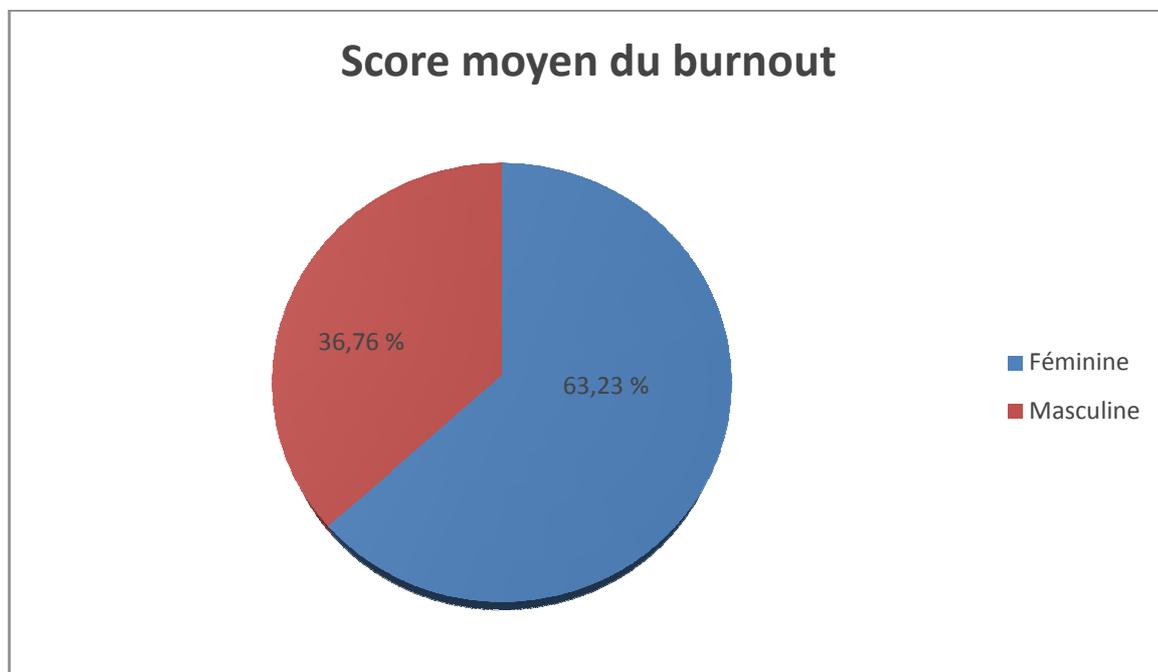
ANNEXE : E

Tableau de comparaison des deux variables « sexe » et « épuisement professionnel » :

Niveau D'épuisement \ Sexe	Catégorie Féminine		Catégorie Masculine	
	Nombre de cas	Score moyen	Nombre de cas	Score moyen
Elevé	00	00	00	00
Modéré	00	22	01	22
Bas	06	227,98	05	123,31
Total	06	249,98	06	145,31

ANNEXE : F

Cercle de comparaison des deux variables ; sexes et épuisement professionnel :



ANNEXE : G

Tableau de comparaison des deux variables : expérience professionnelle et épuisement professionnel :

Niveau et score d'épuisement Expérience professionnelle	Cas	Niveau D'épuisement	Score moyen
De 01 à 15 ans	Cas 02	Modéré	22
	Cas03	Bas	19,66
	Cas 04	Bas	27
	Cas 05	Bas	25,66
	Cas 06	Bas	23
	Cas 08	Bas	22,33
	Cas 09	Bas	18,33
	Cas 10	Bas	19
	Cas 11	Bas	25,66
De 16 à 30 ans	Cas 01	Bas	25,33
	Cas 07	Bas	19
	Cas 12	Bas	12,33