

**Université A-Mira de Bejaia**  
**Faculté des Sciences humaines et sociales**  
**Département des sciences sociales**

## **MEMOIRE DE FIN DE CYCLE**

En vue de l'obtention du diplôme de Master en psychologie clinique.

**Thème**

**L'estime de soi chez les enseignants vacataires (lycée)**

**Etude clinique de (06) cas**

**Amizour**

*Préparé par :*

M<sup>elle</sup> TAIYEBI Sabiha

*Dirigé par :*

Mr.GHOUAS Yacine

**Année universitaire : 2016/2017**

## ***REMERCIEMENT***

*Faire un mémoire est un travail long, parfois difficile. Pour autant, il ne m'aurait jamais été possible d'aller au bout de cette aventure sans la présence de nombreuses personnes à mes côtés.*

*Je tiens tout d'abord à remercier le dieu le tout puissant, le clément, le très miséricordieux de nous avoir donné la vie, le courage, et les potentialités nécessaires pour accomplir ce travail.*

*Ensuite, je tiens à remercier mon encadreur monsieur GhouasYacine pour la patience, la confiance, et la bienveillance dont il a fait preuve à mon égard, nous avoir parfaitement guidé et encouragé durant tout le long de la réalisation de ce travail.*

*Je remercie tous les membres de jury d'avoir accepté ce modeste travail.*

*Je tiens à remercier le directeur, le psychologue, et tous les travailleurs de lycée Cheikh Aziz Elheddad de Amizour, ainsi que toutes les enseignants ayant accepté de participer à cette recherche.*

*Mes remerciements s'adressent aussi à mes chers parents, à mon mari, aussi mon frère, mes chères sœurs, et aussi à ma cher Nawal et tous mes amis.*

## **DEDICACES**

*C'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste  
travail :*

*A la mémoire mon cher père que dieu l'accueille dans son  
vaste paradis.*

*A la plus belle perle du monde, ma chère mère pour son  
amour infini et son dévouement, ses sacrifices et ces précieux  
conseils et toute la bienveillance qu'elle a consentie à mon  
égard que Dieu la garde en bonne santé.*

*A mon mari Idir qui m'a toujours encouragé.*

*A mon frère Youghourtha qui m'a bien soutenu.*

*A mes chers sœur dalila, kahina, linda, sabrina, nawal, samia,  
samira, et leurs maris, à ma petite sœur adorable meriem.*

*Aussi à ma belle-mère aicha*

*A toute mes nièces, mes neveux Aya et massi.*

*A toi ma cher nawal, et à tous ceux que j'aime et tous ceux qui  
me connaissent, et parmi eux mes chers amis.*

*A vous tous, un grand merci.*

## Liste des tableaux

<b>N°</b>	<b>Titre du tableau</b>	<b>Pages</b>
<b>Tableau 1</b>	Les caractéristiques d'une personne qui s'estime et d'une personne qui ne s'estime pas	
<b>Tableau 2</b>	présente la cotation de l'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith forme adulte	
<b>Tableau 3</b>	Les items positifs et négatifs de l'échelle	
<b>Tableau 4</b>	Les sous échelles de l'estime de soi	
<b>Tableau 5</b>	Le niveau de l'estime de soi	
<b>Tableau 6</b>	Valeurs caractéristiques des échelles	
<b>Tableau 7</b>	Résultats de l'échelle de cas (Nassima)	
<b>Tableau 8</b>	Résultats de l'échelle de cas (Hanane)	
<b>Tableau 9</b>	Résultats de l'échelle de cas (Asma)	
<b>Tableau 10</b>	Résultats de l'échelle de cas (Lydia)	
<b>Tableau 11</b>	Résultats de l'échelle de cas (Nessrine)	
<b>Tableau 12</b>	Résultats de l'échelle de cas (Sarah)	

## Liste des annexes

<b>Annexes</b>	<b>Titres</b>
<b>Annexe N°1</b>	Guide d'entretien
<b>Annexe N°2</b>	L'inventaire de l'estime de soi (S.E .I) de Cooper Smith
<b>Annexe N°3</b>	Les résultats de l'inventaire d'estime de soi des cas

Liste des abréviations	
Liste des tableaux	
Liste des annexes	
Introduction.....	02
<b>Cadre méthodologique</b>	
Problématique.....	06
Hypothèses de la recherche.....	07
Définition et opérationnalisation des concepts clés.....	07
les raisons du choix de thème.....	08
Les objectifs de la recherche.....	08
<b>Partie théorique</b>	
<b>CHAPITRE I : le soi et l'estime de soi</b>	
<b>Le concept de soi</b>	
Définitions du concept de soi.....	11
les principales composante de soi.....	12
<b>L'estime de soi</b>	
Origine t historique de l'estime de soi .....	14
Définition de l'estime de soi.....	15
L'importance de l'estime de soi.....	17
Les caractéristiques d'une personne qui s'estime et d'une personne qui ne s'estime pas .....	18
Les trois piliers de l'estime de soi.....	19
Quelques théories de l'estime de soi .....	21
L'estime de soi et l'enseignements .....	23
Synthèse.....	23
<b>CHAPITRE II : les enseignants vacataire</b>	
<b>L'enseignement</b>	
Quelques définitions sur l'enseignement.....	25
Définitions de l'enseignant.....	25
Quelques difficultés rencontrées dans la profession enseignant.....	26
Niveaux d'instruction des enseignants.....	27
Les missions de l'enseignant .....	27
Les exigences de l'enseignant .....	28
Les catégories de l'enseignant .....	29
<b>Les enseignants vacataire</b>	
La définition de terme vacation .....	29
Les différentes définitions des enseignants vacataires .....	29
Le recrutement des vacataires .....	30
Les missions de l'enseignant vacataire .....	34

**La partie pratique**

**CHAPITRE III : Méthodologie de la recherche**

Préambule .....39  
La pré-enquête .....39  
La méthode de recherche .....40  
Les techniques de recherche utilisées .....41  
La population d'étude et leurs caractéristiques .....49  
Le lieu de la recherche .....50  
Les limites de la recherche .....51  
Synthèse.....51

**CHAPITRE IV : présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses**

Préambule .....53  
Présentation et analyse des résultats de l'entretien clinique et de l'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith .....53  
Discussions des hypothèses .....70  
Synthèse .....71  
**Conclusion .....74**

# **Introduction**



### **Introduction**

Une science n'est pas seulement un ensemble de savoirs rigoureux, c'est une organisation, une mise en ordre de ces savoirs, donc, le savoir est une donnée, un concept, une procédure ou une méthode qui existe à un temps donné hors de tout sujet connaissance qui est généralement codifié dans des ouvrages de référence. On définit traditionnellement le savoir comme la possession de tout un ensemble de connaissance.

L'acquisition d'un savoir suppose un processus continu d'assimilation et d'organisation de connaissances par le sujet concerné. Il représente le monde d'une certaine manière et façonne la relation entre l'individu et le monde, tout être humain détient un savoir qui est donc un ensemble des connaissances acquises par l'apprentissage (les études) ou l'expérience. Il demande un apprentissage et il se cumule au fil des générations, c'est ce qu'on appelle un savoir scientifique ou un savoir formalisé qui consiste à étudier les faits éducatifs cumulés durant une procédure particulière qu'on appelle la recherche en éducation.

Un lieu de savoir peut-être fixe ou mobile, une expédition scientifique terrestre, navale et à présent spatiale peut prendre la forme d'un laboratoire et d'un centre de recherche ou bien un institut d'éducation. L'éducation est donc, l'action de développer, faire produire, il signifie maintenant plus couramment l'apprentissage et le développement des facultés intellectuelles morales ou physiques. L'éducation humaine inclue des compétences et des éléments culturels caractéristiques du lieu géographique et de la période historique. L'éducation est considérée comme un élément important du développement des personnes, d'où le développement d'un droit à l'éducation. Un système éducatif performant est donc un avantage majeur. L'éducation est le mécanisme qui permet aux jeunes générations d'assimiler tous les principes moraux, sociaux et affectifs permettant de s'intégrer correctement au groupe humain, elle permet de développer les aptitudes physiques et intellectuelles qui autorisent ensuite le futur adulte à offrir à l'humanité l'ensemble de son potentiel.

L'éducation doit être un moyen de donner aux enfants comme aux adultes la possibilité de devenir participants actifs de la transformation des sociétés dans lesquelles ils vivent, l'apprentissage doit aussi prendre en compte les valeurs, les attitudes, et les comportements qui permettent aux individus d'apprendre à vivre ensemble dans un monde qui se caractérise par la diversité et le pluralisme, l'éducation ne se limite pas à l'instruction stricto sensu qui serait relative seulement aux purs savoir et savoir-faire, elle vise également à

assurer à chaque individu le développement de ces capacités, physique, intellectuelles, morales et technique). Ainsi, cette éducation lui permettra d'affronter sa vie personnelle, de la gérer en étant un citoyen responsable dans la société dans laquelle il évolue.

Enseigner, c'est transmettre à la génération future un corpus de connaissances et de valeurs considérées comme faisant partie d'une culture commune, il est souvent facile confondre enseignement et éducation. En effet, ce dernier terme, beaucoup plus général, correspond à la formation globale d'un individu, à divers niveaux, niveaux religieux, morale, sociale, technique, scientifique, médicale. Le terme enseignant, de son côté se réfère plutôt à une éducation bien précise, soit celle de la transmission de connaissances.

Enseigner est donc éduquer, mais éduquer n'est pas forcément enseigner, il est du devoir des parents d'éduquer leurs enfants et de l'enseignants d'instruire, les missions liées aux service d'enseignement qui comprennent les travaux de préparation et les recherches personnelles nécessaire à la réalisation des heures d'enseignement, l'aide et de suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation, le conseil aux élèves dans le choix de leurs projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, les relations avec les parents d'élèves, le travail au seins d'équipes pédagogique constituées d'enseignants ayant en charge les même classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire. Dans ce cadre, ils peuvent être appelés à travailler en équipe pluri professionnelle associant les personnels de santé, sociaux, d'orientation et d'éducation.

Le professeur exerce son métier dans des établissements secondaire aux caractéristiques variables selon le public accueilli, l'implantation, la taille et les formations offertes, sa mission est tout à la fois d'instruire les jeunes qui lui sont confiés, de contribuer à leur éducation et de les former en vue de leur insertion sociale et professionnelle. Il leur fait acquérir les connaissances et savoir-faire, selon les niveaux fixés par les programmes et référentiels de diplôme et concourt au développement de leurs aptitudes et capacités, il les aide à développer leur esprit critique, à construire leur autonomie et à élaborer un projet personnel, il se préoccupe également de faire comprendre aux élèves le sens et la portée des valeurs qui sont à la base de nous institutions, et de les préparer au plein exercice de la citoyenneté.

L'enseignant devrait alors, tel que mentionné dans la carte nationale d'éducation et de formation, s'attendre légitimement des apprenants, de leurs parents et de la société sans

son ensemble, à être honoré et à voir sa noble mission tenue en haute estime. On voit sa dans deux chapitre, le premier chapitre qui contient de l'estime de soi, ce dernier compose de quelques définitions du concept de soi et l'estime de soi, et les principales composantes de l'estime de soi et comme on a parlé sur origine et historique de concept de soi et les déférentes définitions du concept l'estime de soi selon les auteurs, aussi on il contient de l'importance de l'estime de soi, les caractéristiques de l'estime de soi, les trois pilier de l'estime de soi, et à la fin quelques théorique de l'estime de soi, on revenant au deuxième chapitre l'enseignant vacataire ce dernier présente quelques définition de l'enseignement et aussi les différentes définitions de les l'enseignant et les enseignants vacataire, et aussi quelque difficultés rencontrés dans la profession enseignant, ensuite les missions des enseignants et les exigences de l'enseignant, le recrutements des enseignants vacataire, et on termine avec l'émission de l'enseignants vacataire.

## **Cadre méthodologique**

1- Problématique : .....	06
2- Hypothèses de la recherche : .....	07
3- définition et opérationnalisation des concepts clés :.....	07
4- les raisons du choix de thème :.....	08
5- les objectifs de la recherche : .....	08

## **Problématique**

La profession enseignante arrive en tête des professions envisagées par les lycéens et les étudiants dans le nombreux sondage, Les raisons invoquées pour justifier leurs choix par ceux qui souhaitent exercer ou qui exercent déjà ce métier renvoient tout d'abord à ses caractéristiques intrinsèques. Par ailleurs, parmi les raisons données pour opter spécifiquement pour l'enseignement primaire, il y a le désir de s'occuper d'enfants jeunes, mais également l'attrait d'enseigner une multiplicité de disciplines. (Marie D B et Agnès VZ ,2002, p 153).

Il y a déjà plus d'une vingtaine d'années que la réflexion sur le concept d'identité professionnelle, et notamment l'identité enseignante à commencer, ainsi de nombreuses recherches ont vu le jour en milieu industriel ( Dubar, Sainsaulieu), en milieu éducatif (Gohier, Gattonnar, Rebitaille, etc.), et en récemment en milieu universitaire ( Bourdieu, Fave-Bonnet, Musselin C.). Ces recherches ont permis d'élucider les multiples facettes et les contours de l'identité professionnelle enseignante. Les résultats de ces travaux ont montré que l'identités de l'enseignant est avant toute une histoire professionnelle, une histoire de vie et un rapport au temps, un rapport au contexte (institutionnel, pédagogique, social et économique) dans lequel vit l'enseignant et une anticipation sur l'avenir. L'identité professionnelle, selon ces mêmes auteurs. Se construit également à partir du regard que l'on porte sur soi. Sur son travail de la manière dont on le vit à partir du regard de la société et à partir des rapports que l'enseignant entretient avec l'utilisateur (l'étudiant), avec le savoir et avec la recherche.

L'enseignement est divisé en branche, en spécialité et en grade parmi les grades on cite les enseignants vacataires ce dernier désigne en fait un engagement ponctuel entre un établissement d'enseignement et un individu en vue d'une prestation donnée d'enseignement et le vacataire dans l'éducation nationale correspond à l'intérimaire dans le secteur privé, il est engagé par un chef d'établissement pour des missions ponctuelles, dans le cas par exemple d'un enseignant titulaire en arrêt maladie. Le vacataire n'est pas titulaire de son poste alors cette situation peut influencer sur l'estime de soi de l'enseignant. L'estime de soi est une composante psychologique qui se réfère à la perception, positive ou négative que chacun a de sa propre valeur envers ce qu'il est ou ce qui peut être. (R. Perron, 1991, p.22)

L'estime de soi est la base même de notre conscience. C'est notre jugement le plus profond, c'est la réputation que l'individu s'accorde et par conséquent le filtre au travers

duquel il crée sa propre réalité et est en interaction avec le monde. Tous ce qui compose son existence est déterminé par l'estime qu'il a de lui-même.

D'une part, chez Germain Duclos, l'estime de soi est faite de quatre composantes : le sentiment de confiance, la connaissance de soi, le sentiment d'appartenance à un groupe et le sentiment de compétence, le sentiment de confiance est préalable à l'estime de soi. En effet, il faut d'abord le ressentir et le vivre afin d'être disponible pour réaliser des apprentissages qui vont nourrir l'estime de soi (Germain Duclos, 2000, p.115).

D'autre part, et selon CooperSmith, l'estime de soi est l'évaluation que l'individu fait et qu'il entretient habituellement : elle exprime une attitude d'approbation ou de désapprobation, et indique le degré selon lequel il se croit lui-même capable, important, en pleine réussite et digne. En bref, l'estime de soi est un jugement personnel de mérite qui s'exprime dans les attitudes.

Alors à partir de ce que nous avons abordé on s'interroge comme suivant :

Est-ce que la vacation a une influence sur l'estime de soi de l'enseignant ?

### **2-Les hypothèses :**

1<sup>er</sup> : les enseignants vacataires présentent une faible estime de soi.

2<sup>eme</sup> : les enseignants vacataires trouvent des difficultés à s'intégrer dans le milieu professionnel.

### **3. Définition et opérationnalisation des concepts :**

#### **Définitions opérationnelles**

**-L'enseignant :** c'est celui qui pourvoit des connaissances, il s'agit comme un lien entre celles-ci et l'étudiant, au moyen d'un processus d'interaction.

#### **L'estime de soi :**

L'estime de soi est une démentions fondamentale de notre personnalité. Pour nous sentir bien dans notre peau, nous avons besoin d'etre aimé et appréciés et de sentir compétant

**-Vacataire :** personne qui, sans être titulaire de son emploi, travaille à une tâche précise pour un temps d'terminé et est rémunéré à la vacation.

### **Définition des concepts clés**

#### **-L'enseignant :**

L'enseignant est une personne chargée de transmettre des connaissances ou des méthodes de raisonnement à autrui, dans le cadre d'une formation générale ou une formation spécifique à une matière, a un domaine ou une discipline scolaire,

#### **-L'estime de soi :**

Selon le grand dictionnaire de la psychologie, l'estime de soi est une valeur personnelle, compétence qu'un individu associe à son image de soi.

#### **-Vacataire :**

Le terme vacataire désigne un engagement contractuel, ponctuel entre un établissement d'enseignement et un individu en vue d'une prestation donnée d'enseignement.

### **4- Les raisons de choix de thème :**

-L'importance de l'enseignement et du savoir.

-démontrer les difficultés qu'affrontent les enseignants vacataires dans leur vie professionnelle.

- manque d'études sur l'estime de soi chez les enseignants vacataires. Ce qui nous a poussés à traiter ce thème dans le but de recueillir des nouvelles connaissances.

**5- Les objectifs de la recherche :** les objectifs envisagés dans notre étude sont les suivants :

-Ce travail a pour but de connaitre les liaisons entre la vacation et le niveau d'estime chez les enseignants.

- décrire les souffrances psychiques et professionnelles de cette catégorie d'enseignant vacataire.

- comprendre comment le regard des autres influence négativement sur le niveau de l'estime de soi.

# **La partie théorique**



## **CHAPITRE I : le soi et l'estime de soi**

### **Le concept de soi**

Définitions du concept de soi.....11

Les principales composantes de soi.....12

### **L'estime de soi**

Origine t historique de l'estime de soi .....14

Définition de l'estime de soi.....15

L'importance de l'estime de soi.....17

Les caractéristiques d'une personne qui s'estime et d'une personne qui ne s'estime pas ...18

Les trois piliers de l'estime de soi.....19

Quelques théories de l'estime de soi .....21

L'estime de soi et l'enseignement .....23

**Synthèse**.....23

## **Préambule**

Etre en bonne santé mentale, c'est la connaissance de soi. La connaissance de ses forces, de ses faiblesses, de ses difficultés, de ses limites, ayant pour effet une image de soi en rapport avec la réalité.

L'estime de soi étant une attitude intérieure de fonctionnement de notre personnalité, se compose de l'ensemble des perceptions, de valeurs et des croyances que la personne entretient au sujet d'elle-même. Elle est en rapport avec les sentiments ou les émotions que les personnes éprouvent à la suite des évaluations d'elle-même

Dans ce chapitre je vais aborder les deux concepts le soi et l'estime de soi, leurs définitions, leurs caractéristiques ainsi leurs principales composantes.

## **1. Concept de soi**

### **1.1 Définition du concept de soi**

Comprendre et travailler l'estime de soi et l'estime des autres suppose une connaissance préalable du concept général du soi (identité), qui englobe l'estime de soi.

Le soi n'est pas une préoccupation nouvelle. Déjà, les philosophes grecs tels que SOCRATE et PLATON y faisaient référence, c'est un concept que l'on retrouve dans autre domaines, notamment la psychologie analytique qui l'envisage comme le centre de psychisme de l'individu et de ses pathologies. (L. Paquet. Bibliothèque de Philosophie contemporaine. 1967.cain.)

Le concept de soi occupe une place importante en psychologie.il as été l'objet de nombreux travaux depuis d'un siècle, probablement en raison de son importance dans la vie de chacun. Il s'agit d'une structure cognitive qui permet aux personnes de penser consciemment sur elles-mêmes de la même manière qu'elles peuvent penser à des objets et à des événements survenant dans le monde externe.

Terme introduit en 1902, et conceptualisé en 1912 par le psychologue et psychiatre suisse Carl Gustav Jung. Le soi, c'est quelque chose qui se construit, en rapport dès l'origine avec la culture. Regroupant l'ensemble des constituants du psychisme, il à l'origine de la

constitution du Moi par différenciation de l'imago maternelle et individuation.(L. Paquet. Bibliothèque de Philosophie contemporaine. 1967.cain.)

Ce pronom personnel renvoie à une structure associant les informations que l'individu peut recueillir sur lui-même et la manière dont il se comporte en fonction de ces informations.

Selon Mélanie Kleine dans l'amour et la haine : pour elle le soi est l'ensemble des choses, bonnes ou mauvaises que nous avons connus depuis nos premiers jours : tout ce que nous avons reçu de monde extérieur, tout ce que nous avons ressenti dans notre monde intérieur, expériences heureuses et malheureuse, relations avec les autres, activité, intérêts et pensées de toute nature, tout cela fait partie de notre soi contribue à construire notre personnalité.

Selon Carl Roger : le concept de soi est une représentation de soi-même, ce qu'un individu croit posséder. Un individu ce défini selon les attributs tel que physique (taille, pois, couleur, de cheveux), cognitive (façon d'organiser notre environnement), social (capacité à interagir avec les changements de l'environnement) et affectif (personnalité, intra /extraverti, irritable)( Rogers, C.R. (1951).

Selon Gecas le concept de soi comme :<< la représentation d'un individu de sa connaissance de soi>>. (Jean-pierrefamous et Florence Guérin,2002 ; p.15)

Selon le petit Larousse de la psychologie : devenir soi-même implique une conscience éveillée ne se limitant pas au moi. Pour sa part, C.G. Jung a conçu comme unification de conscient et de l'inconscient, centre virtuel de l'individuation.

Au sens large, <<soi>> est le lieu où le sujet se reconnaît comme réellement existant. (Le petit Larousse de la psychologie, 2005, p.894).

### **1.1.2. Les principales composantes de soi**

Le concept de soi est fortement influencé par plusieurs facteurs sociaux et environnementaux, nécessaire pour que les individus aient le sentiment de comprendrais leurs propres motivations et émotions ainsi que les causes de leurs comportements. Notre façon de penser et de présenter ; l'affect, le comportement et la cognition.

**- La dimension cognitive**

La dimension cognitive mène vers la prise de conscience de nos atouts et de nos faiblesses. De ce que l'on sait ou pas, de ce que l'on sait faire ou pas. Elle donne une capacité à ce décrire et à analyse de manière précise, et à anticiper notre attitude et notre aptitude dans divers situations. Cette dimension est porteuse également des <<croyances>> envers, qui peuvent être militantes ou épanouissante.(Delphine Martinot,1995,p.24).

**- La dimension affective**

Cette dimension porte l'attention que l'on a envers soi, le respect de ses ressentis, le "prendre soi" de nos états d'émotion. Elle amène à l'appréciation et l'acceptation de soi. Cette dimension affective permet d'évoluer vers une intelligence émotionnelle qui permet de clarifier ce que l'on ressent, pour identifier, comprendre, exprimer et utiliser les émotions au services d'une finalité centrée sur soi ou sur les autres. (Brunner. J,2000, p.13).

**- La dimension comportementale :**

Explorons maintenant la dernière composante de soi, la composante comportementale, qui se manifeste par l'intermédiaire de l'activité d'auto présentation. Le sociologue Irving Goffman (1959) penche pour la deuxième solution. Il compare l'auto présentation au fait de jouer un rôle. Comme nous prêtons souvent à la façon de nous habillera nos manières, et aux actes professionnel que nous sommes censé déployer.

Une deuxième caractéristique de l'auto présentation et la répétition. Avant un événement important, ou une situation professionnelle importante, nous allons penser à ce nous dirons et ferons, mentalement nous essaierons diverses approches. Un autre aspect important de l'auto présentation est connu son public. Ainsi, un des défis de l'interaction sociale est d'être capable de changer notre comportement d'une situation à l'autre, en fonction de nos buts auto présentation et de la nature de l'audience.(Delphine Martino,1995,p.25).

Comme on a parlé sur les composantes de soi, on peut dire que ses composantes sont influencées d'une manière à une autre sur l'individu dans son environnement par la critique de ses composantes et ses cognitions.

## 2. L'estime de soi

### 2.1. Origine Historique de l'estime de soi

C'est dans le langage courant l'estime de soi est définie comme la valeur que nous nous accordons, les chercheurs en psychologie la font apparaître comme une notion beaucoup plus complexe.

W. James, dès 1890, s'intéressait à comparer l'intelligence de l'homme à celle de l'animal, il fut le premier à décrire l'estime de soi comme le rapport entre réussite /aspirations ainsi qu'entre le résultat et échecs, il l'appelait <<la conscience de la valeur de moi>>. Il s'agit donc pour lui d'un rapport entre les aspirations et les réussites effectives, l'écart entre l'objectif et le résultat donne le niveau d'estime de soi. Cette théorie sera reprise plus tard par de nombreux chercheurs. Ainsi, on peut supposer qu'un élève à haute estime de soi se percevrait <<compétent>> parce qu'il aurait atteint ses objectifs alors qu'un élève à faible estime de soi se percevrait << non compétent>> car il n'aurait pas atteint ses objectifs. L'estime de soi dépendrait donc de l'importance que l'élève accorde à sa réussite dans un domaine particulier. Cela m'interroge et me fait penser à deux élèves garçons de familles issues des gens du voyage que j'ai eu en classe de 5°. Il y a trois ans. Ces deux élèves très brillants à l'oral, très rapides dans l'analyse de situations, refusaient d'exécuter tout travail écrit, ne voulaient pas lire, leur estime de soi semblait pas dévalorisée. Je me suis longtemps interrogée sur le cas de ces deux élèves à l'intelligence si vive ; et à la lecture de la théorie de James, je me demande si leur refus d'apprendre à lire n'est pas tout simplement en accord avec le fait que, fidèles à leur culture, l'acte de lire et d'écrire ne représente que peu d'importance à leurs yeux et donc cela n'affecte en rien leur estime de soi, ils n'en tirent pas de conclusion négative. D'où la difficile équation d'amener ces élèves dont la culture est si éloignée de l'école à rentrer dans les apprentissages tout en respectant leurs valeurs.

Pour Charles Cooley, en 1902, l'estime de soi se définit comme une construction sociale, elle serait façonnée par l'ensemble des interactions (le regard des autres) entre les individus :<< le miroir social>>. Cela signifierait que l'estime de soi d'un élève serait plus forte lorsque son environnement, (sa famille, ses pairs, ses amis, ses professeurs) aurait une bonne opinion de lui. Cette définition de << miroir social>> m'amène à deux commentaires ; le premier concernant une élève de 5° : Hella . C'est une élève enjouée qui participe activement aux activités, elle est bien intégrée dans la classe, mais dès qu'elle se trouve

devant une difficulté, elle baisse les bras et se bloque totalement. Lorsque je l'interroge sur son refus de poursuivre son travail, elle me répond << de toute façon je suis nulle, c'est pour sa je suis en SEGPA, c'est maman qui me le dit >>. on sent bien chez cette élève que l'opinion de sa maman l'empêche de croire en ses possibilités et freine ses tentatives de surmonter difficultés. Harter (1978) confirme également que la qualité des interactions parent-enfant a un impact important sur l'estime de soi.

Le deuxième commentaire au sujet du <<miroir social>> me vient d'une étude réalisée en 1988 par Pierrehumbert et al. Ils ont montré que les élèves en grande difficulté scolarisés dans un circuit spécialisés surévaluent leurs capacités, du fait notamment d'un certain relâchement des exigences scolaires et du regard plus bienveillant de l'enseignant spécialisé. Ainsi on peut supposer que nous élèves de SEGPA qui ont une estime de soi relativement positive, n'ont pas toujours une perception très réaliste de leur compétence et ceci, d'après cette étude, dans un but de défense contre le sentiment d'échecs.

On comprend mieux ici et nous y reviendront que, dans le domaine des performances scolaires, c'est plus la confiance en ses capacités d'apprentissage, Bandura 2002, que l'estime de soi qui est en jeu ; d'où l'intérêt d'aider l'élève à mieux se connaître, à acquérir de meilleures stratégies qui le rendront plus compétent qui lui redonneront donc confiance en ses capacités, en mettre en place avec lui une réflexion métacognitive <<qui consiste à aider l'élève à prendre conscience de sa pensée >>. (Britt Mari Barth .1987)

Ces deux théories, l'une décrivant un processus interne et l'autre un processus externe, font déjà apparaître la difficulté d'appréhender la notion d'estime de soi.

## **2.2. Définition de l'estime de soi**

**S.Cooper Smith :** <<l'estime de soi se définit comme un ensemble d'attitudes et d'opinions que l'individu met en jeu dans leurs rapports avec le monde extérieur. C'est l'appréciation de soi qu'entretient l'individu et qui exprime dans quelle mesure il approuve ses propres aptitudes, son importance, sa réussite et sa valeur.>> ( S. Cooper smith,1984)

**Coslin :** <<l'estime de soi correspond à la dimension évaluative de concept de soi. C'est-à-dire à l'ensemble des représentations dont l'individu dispose à propos de lui-même. Elle permet d'approcher le sentiment qu'il a de ses propres compétences et de ses qualités

dans différents domaines : l'école, la famille, et la société. Elle désigne ce sentiment le plus au moins favorable que chacun s'aime, s'accepte et se respecte en tant que personne. Le jugement porté sur soi est associé aux normes sociales, réussite et échec, de valeur et non-valeur>>. (Cousin P,2002,p.36).

**Branden :** <<L'estime de soi met en lien deux sentiments interdépendants ; l'efficacité personnelle et le mérite personnel. Elle est la somme intégrée de la confiance en soi et de respect de soi, la conviction d'avoir la compétence nécessaire pour vivre et de mériter de vivre, la conviction d'être apte à finir face aux principaux défis de la vie et d'être digne du bonheur>>. (Ibid. PP.79-80).

**Josiane de Saint Paul :**<<l'estime de soi est l'évaluation positive de soi-même, fondé sur la connaissance de sa propre valeur et de son importance inaliénable en tant qu'être humain, une personne qui s'estime se traite avec bienveillance et se sent digne d'être heureuse, l'estime de soi est également fondée le sentiment de sécurités d'apprentissage, pour faire face, de façon responsable et efficace aux événements et aux défis de la vie >>. (Josiane de S p, 1999, p22)

**Bloch :**<<valeur personnelle, compétence qu'un individu associe à son image de soi. L'estime de soi peut être fondée sur le choix par le sujet de normes extérieurs dont il constate plusieurs images, de soi coexistant chez le même sujet ;le moi actuel d'une part et, d'autre part et, d'autre personne qui le connaissent>>. (Bloch H,2000,p.346).

**Abraham Maslow :**<<c'est l'un des psychologues humanistes les plus connus du XXe siècle, définissait l'estime de soi comme un besoin vital de priorité intermédiaire qui ne le cède en importance qu'aux besoins fondamentaux de la sécurité et des liens affectifs et qui a lui-même préséance sur l'accomplissement de soi. De ce point de vue, la recherche de l'estime de soi est une force motrice qui génère la motivation. (Simon L. Dolan-André Arsenault,2009,P.72).

D'après les définitions citées auparavant :

-L'estime de soi, c'est cette petite flamme qui brille à l'intérieur de nous lorsque nous sommes fières de nous.

- L'estime de soi, c'est croire en valeur propre, à son droit d'amitié, à l'amour et bonheur.

-l'estime de soi influence toute notre vie : nos pensées, nos actions, nos sentiments.

S'estimer, c'est prendre connaissance de son unicité pour avoir des relations harmonieuses et positives avec autrui.

-L'estime de soi, est un jugement relativement constatant que l'individu porte sur lui-même et qui se manifeste par une attitude, favorable ou défavorable par rapport à soi.

### **2.3. L'importance de l'estime de soi**

Adopter une attitude positive envers soi a été, depuis longtemps, considéré comme un facteur important par un grand nombre de la personnalité de théoriciens (ROGERS, MURPHY, HORNEY, ADLER), mais rare sont ceux qui en ont réellement étudié les conséquences.

Cette importance accordée à l'estime de soi est aussi reconnue par de nombreux psychologues travaillant dans des domaines cliniques et sociaux.

Cependant peu d'études ont été faites sur les composantes spécifiques auxquelles se rapporte l'estime de soi ou pour établir en quoi elle constitue en dérivant effectif et actif de la personnalité.

Dans un livre fondamental sur ce sujet, « the self concept » Ruth Wylie fait le point sur les travaux dans ce domaine. Ainsi, il apparaît que les personnes qui demandent une aide psychologique, déclarent fréquemment qu'elles souffrent d'un sentiment d'incapacité et d'infériorité.

Ces personnes se considèrent que comme incapable d'améliorer leur situation et comme manquant des ressources intérieures nécessaires pour supporter ou réduire l'anxiété suscitée par les événements stressants de la vie quotidienne.

Les cliniciens ont observés que les personnes qui doutent de leur valeur ne peuvent accéder à une vie affective harmonieuse par crainte de dévoiler leurs insuffisances et donc d'être rejeté. Elles évitent toute relation affective trop impliquant et finissent par se sentir isolées.

De nombreuses recherches menées sur le terrain, tendent à renforcer l'opinion des cliniciens sur l'importance de l'estime de soi dans la vie personnelle et les rapports sociaux.



Des études sur la motivation suggèrent que la volonté sur un statut social élevé ou obtenir une forte reconnaissance sociale, provient pour une large part, du désir de conserver une image positive de soi-même.

Des travaux expérimentaux indiquent qu'une personne qui a peu d'estime d'elle-même est moins apte à percevoir les tentatives d'influences ou d'intimidation.

Au contraire, les personnes qui ont une haute estime de soi d'elles-mêmes se font une idée très affirmée de leur capacité et de leur individualité. (Centre de psychologie appliqué 1984. P.7)

#### **2.4. Les caractéristique d'une personne qui s'estime et d'une personne qui ne s'estime pas**

<b>Basse estime de soi</b>	<b>Haute estime de soi</b>
Aimant réussir	Aimant réussir
La réussite dérange leur vision d'eux-mêmes	La réussite confirme leur vision d'eux-mêmes
Emotions mitigées	Emotions positive
Peur de ne pas être à la hauteur ensuite, que cela ne dure pas	Se posent peu genre de questions
Inconvénients Plaisir gâché (bonheur anxieux), peu de bénéfices des succès sur l'estime de soi	Avantages Motivation accrue, bénéfices des succès sur l'estime de soi
Avantage Humilité, modestie	Inconvénients Dépendance a la récompense

L'estime de soi : s'aimer pour mieux vivre avec les autres, (Christophe Anré, François Lelord, p.46)

Mais les différences que nous avons étudiées tendent tout de même à penser durablement sur la vie de tous les jours. Le niveau global d'estime de soi d'une personne donnée influence considérablement ses choix de vie, et son style existentiel. Ainsi, on a pu montrer qu'une haute estime de soi est associée à des stratégies de recherche de développement personnel et d'acceptation des risques, tandis qu'une basse estime de soi engendre plutôt des stratégies de protection et d'évitement des risques. Dit autrement, la personne à haute estime de soi a envie de réussir, là où celle à basse estime de soi a peur d'échouer. (Christophe A, François L.op.cit, p45,46)

## **2.5. Les caractéristiques d'une personne qui manque d'estime de soi**

Dans la mesure où il est une composante importante de notre personnalité, le niveau de notre estime de soi nécessairement des conséquences profondes dans les domaines de notre vie, les décisions que nous prenons, les amis que nous choisissons, le type de relations nous entretenons avec les autres, nos relations sentimentales. De plus, il a un retentissement sur nos attentes et par la même sur les résultats que nous obtenons, ainsi que sur notre attitude globale envers la vie. Par-dessus tout, il affecte notre optimisme, notre énergie et notre joie de vivre. Le manque d'estime de soi semble être un obstacle majeur pour l'un et l'autre pour vivre dans de bonnes conditions dans un monde en perpétuel changement, il est nécessaire de s'adapter en permanence. Or, les personnes qui manquent d'estime de soi souffrent de difficultés d'adaptation. Dans la mesure où elles ne savent pas si elles peuvent compter sur elles-mêmes, les changements leur font peur et elles se montrent souvent rigides et contrôlantes. Une autre façon de se protéger du changement est de fuir ou d'en laisser la responsabilité aux autres. Ainsi, ce sont eux qui seront à blâmer si les choses tournent mal. (Christophe A, François Lop. Cit, p45,46).

## **2.6. Les trois piliers de l'estime de soi**

Le concept d'estime de soi est constitué de trois fonctionnements : avoir confiance en soi, la bonne vision de soi et l'amour de soi. La stabilité entre ces piliers est indispensable à l'acquisition d'une estime de soi convenable.

### **-L'amour de soi**

Il prédomine les deux autres piliers. On estime malgré ses défauts, ses limites, les échecs rencontrés, car une <<petite voix intérieure>> nous indique que l'on mérite l'amour et le

respect des autres et surtout de nous-même. <<cet amour de soi <<inconditionnel>> ne répond pas de nos performances>>. C'est grâce à cette force en nous que l'on se reconstruit après un échec ou face à l'adversité. Il n'empêche ni la souffrance en cas de difficultés, mais il protège et donne confiance contre le désespoir.

L'amour de soi donné en majeure partie par notre famille en effet il dépend de l'amour que nos parents nous prodiguent quand nous sommes enfants. Cet amour qui permet à ces personnes de ne jamais douter en leur progéniture, et les encourage à éduquer le mieux possible leurs enfants. Les carences d'estime de soi ayant leur origine à ce niveau sont les plus difficiles à rattraper. En tant qu'enseignant-ils est donc primordial d'y apporter une attention toute particulière.

Lorsque l'on ne s'aime pas soi-même il est difficile de croire en l'amour que les autres portent sur nous. On ne comprend pas comment pas comment les autres peuvent nous aimer. L'amour de soi est donc bien l'assise de l'estime de soi le plus caché et le plus intime. Il est donc très difficile de cerner le degré exact que se porte quelqu'un.

### **-La vision de soi**

La vision de soi est défini comme <<le degré que l'on porte sur soi, cette évaluation, fondé ou non, que l'on se fait de ses qualités et de ses défauts>>. Dans cette notion, la subjectivité prend une place importante, son observation et sa compréhension sont donc délicates. Ainsi, par exemple, <<une personne complexée dont l'estime de soi est souvent basse -laissera souvent perplexe un entourage qui ne perçoit pas les défauts dont elle se croit atteindre>>. Ce regard que l'on porte sur soi, est en grande partie régit par notre environnement qu'il soit familial ou social. <<Tous les enfants naissent princes ou princesses se sont les parents qui les transforment en crapauds>>.

Il est important de prendre conscience de cette vision que l'on porte sur soi pour avancer plus vite et ainsi gagner du temps. En effet, cette prise de conscience nous permet de connaître exactement nos désirs et souhaits. C'est pourquoi cette vision ne doit pas changer de camp. C'est-à-dire, qu'elles viennent des parents, des proches, de l'enseignant ou de quiconque. Il est fondamental qu'une personne se réalise non dans le projet qu'on lui attribue mais bien dans la continuité de sa vision, Cyrulnik qualifie cette orientation par le terme<<l'enfant changé de mission>>

**-La confiance en soi**

On assimile cette notion avec l'estime de soi. << Etre confiant, c'est penser que l'on est capable d'agir de manière adéquate dans les situations importantes>>. Ce concept est facilement identifiable, il suffit d'étudier les réactions de l'individu face à une situation nouvelle ou devant un enjeu. C'est la conséquence de l'amour de soi et de la vision de soi.

Pour un enseignant, donner confiance à un enfant c'est exposer les échecs comme une conséquence possible et non effroyable de ses faits. C'est aussi le gratifier autant pour ses réussites que d'avoir essayé de réussir. Il faut leur apprendre à tirer des leçons de leurs échecs, au lieu de baisser les bras et ainsi perdre cette confiance en lui.(André Christophe et coll, 1999, p,14-17).

Pour conclure, on peut dire que la confiance en soi accorder de supposer qu'on est compétent d'effectuer de façon adéquate dans les dispositions importantes. Ceci sous distingue que l'individu est déterminé par la croyance qu'il a dans sa tendance de maîtriser les choses et de changer les situations.

**2.7. Quelques théories sur l'estime de soi****-La théorie de Charles Cooley**

A la différence de James, les interactionnistes symboliques ont placé un fort accent sur la manière dont les interactions sociales de l'individu avec les autres façonnaient profondément le soi. Ainsi pour Cooley, le soi est considéré comme étant principalement une construction sociale, menée à travers des échanges linguistiques (interaction symboliques) avec d'autres. C'est dans le processus que s'est profondément structuré. Toute la théorie du soi-miroir (looking-glass self) de Cooley tient dans ce distique désormais célèbre chez les chercheurs anglo-saxons :<<chacun pour chacun /permet à l'autre de se voir>>

Pour lui, les autres significatifs constituent un miroir social que l'individu regarde et dans lequel il détecte leurs opinions sur lui-même. L'auteur prétend nous sommes ce que les autres pensent de notre apparence, de notre caractère, de nos faits et geste, l'individu finit par intégrer et s'approprier ces jugements, cette idée de soi a trois composantes.

- Nous décrivons ce que nous imaginons que l'autre pense de nous.

- Nous imaginons le jugement que porte l'autre à notre égard après nous avoir observés.

- Nous tirons les conséquences du jugement que nous avons prêté à l'autre et nous éprouvons en conséquence un sentiment de soi comme la fierté ou la honte. Pour cet auteur l'intériorisation des opinions d'autrui sur le soi est un élément fondamental de la pensée de Cooley. Elle se fait en fonction de modalités qui excluent toutes influences fugaces, disparates, par des autrui significatifs. Ainsi, comme le rapporte S. Harter en citant Cooley, un individu possédant :<< un respect de soi équilibré aura une façon stable de penser à son image de soi, et ne risquera pas d'être déstabilisés par des phases d'approbation ou de critiques>>(Jean-pierre . Famose ,2002,p18-19).

### **La théorie George Herbert Mead :**

Mead met l'accent avec plus d'insistance sur l'interaction sociale et se focalise tout particulièrement sur l'utilisation de langage. Tandis qu'une expression faciale peut être observée seulement par l'auteur (à l'exception du miroir), le comportement vocal peut être entendu à la fois par celui qui parle et par l'auditeur. Par conséquent, c'est à travers l'utilisation du langage que l'individu développe l'habileté à prendre le rôle de l'autre non seulement d'une personne spécifique mais des groupes auquel il appartient :<< Nous apparaissions comme nous-même dans notre conduite dans la mesure où nous adoptons l'attitude que les autres ont envers nous. Nous prenons le rôle de notre généralisé>>. Ce chercheur a travaillé sur l'enfance et a reconnu deux stades dans la construction de soi : le rôle (imitation des adultes) et le jeu (intégration des règles sociales). (Jean-Pierre. Famose,2002,p.19).

### **La théorie Carl Rogers :**

Il donne une grande importance à la notion de soi, celui-ci détermine comment les expériences sont vécues et comment le monde est appréhendé. Ceci conduit à nos propres conceptions du monde, ce concept est mouvant dans la mesure où il y a un soi actuel et un soi idéal auquel le sujet aspire. Si la différence entre les deux n'est pas trop grande c'est que la personne est parvenue à un bon ajustement et qu'elle s'accepte relativement bien Nos conceptions personnelles du monde peuvent être congruentes ou non aux expériences vécues. Quand elles sont non congruentes, elle donne naissance à des distorsions de la réalité. Dans ces cas, nos réinterprétations de la réalité comme nous voulons quelles soit. Rogers a

développé un teste simple qu'il appelle Q-sort pour appréhender le soi (trier des qualités, sur des cartes apparaissent des qualités comme <<intelligence, optimiste, ambitieux, anxieux, heureux, impulsif, exigeant, et sociable>>) ; ainsi il existe différentes formes de se teste. (Hansenne Michel,2003,p.356).

## **2.8. L'estime de soi et l'enseignement**

A partir des travaux de M.Huberma (1989), qui a montré que les motivations de départ des enseignants évoluent au fur et à mesure de leur vie professionnelle, nous proposons de distinguer les différentes étapes dans la vie des enseignants en cinq phases successives, en y situant les remaniements possibles de l'estime de soi du sujet :

- D'abord, la phase d'exploration se caractérise par de l'enthousiasme, des contacts positifs, mais aussi une certaine incompréhension des normes et des objectifs institutionnels, avec parfois le sentiment de survivre avec les élèves difficiles et le constat répété de ses limites et maladresses en situation.
- Ensuite, la phase de stabilisation correspond à l'engagement définitif dans la profession, avec le sentiment d'appartenir à un groupe de pairs.
- La phase d'orientation qui suit, mène certains à s'investir davantage dans le travail pédagogique tandis que l'autre, sensibles aux contraintes qui limitent leur action, s'attaquent aux<<aberrations du système>>.
- Une phase de remise en question de soi, avec une impression de routine et parfois une désillusion. Dans cette crise existentielle, l'enseignant peut connaître alors des << passages à vide>> avec de nouveau l'envie de quitter le métier, et le sentiment de se consumer. (Burn-out)(M.Huberman,1989,b).
- En fin de carrière, une phase de distanciation ; l'enseignant se sent plus détendu, <<passage à vide>> avec de nouveau l'envie de quitter le métier, et le sentiment de se consumer ( Burn-out) (M. Huberman, 1989,b) moins soucieux des problèmes de la classe, ou se désinvestit, exprimant son désenchantement et le recul de son implication affective ([http / :www.l'estime de soi chez les enseignant](http://www.l'estime.de.soi.chez.les.enseignant) ).

## **CHAPITRE II: les enseignants vacataires**

### **L'enseignement**

Quelques définitions sur l'enseignement.....	25
Définitions de l'enseignant.....	25
Quelques difficultés rencontrées dans la profession enseignant.....	26
Niveaux d'instruction des enseignants.....	27
Les missions de l'enseignant .....	27
Les catégories de l'enseignant .....	28
<b>Les enseignants vacataires</b>	
La définition de terme vacation .....	29
Les différentes définitions des enseignants vacataires .....	29
Le recrutement des vacataires .....	30
Les missions de l'enseignant vacataire .....	34

## **Préambule**

L'enseignement est un secteur d'activité qui repose essentiellement sur les ressources humaines qui y sont employées : d'une part, la qualité du travail des enseignants détermine fortement la qualité des services

## **1. l'enseignement**

### **1.1 Quelques définitions sur l'enseignement**

Selon Philippe l'enseignement ;<<est une activité relationnelle, impliquant la coopération ou la transaction, la compréhension mutuelle, d'au moins, un professeur et un des élèves>>

<< Une activité de communication, impliquant un échange d'informations entre un professeur et un ou des élèves>>

<< Une activité centrée sur un but d'apprentissage des élèves, ou encore la maîtrise d'un contenu, l'acquisition d'habiletés ou d'information. Une activité dans laquelle le professeur aurait un comportement spécifique, de présentation, clarification, évocation, indication, etc...>>(Philippe D, 2008, p,3).

L'enseignement est l'action de transmettre des connaissances nouvelles ou savoirs à un élève. Il s'agit du système et de la méthode d'enseigner, composé par tout un ensemble de connaissances des principes et d'idées transmis à quelqu'un. Au pluriel <l'enseignement>, le terme désigne plutôt des choses morales : instruction, percepts, leçons.

L'enseignement implique l'interaction de trois éléments : Le professeur ou l'enseignant, l'élève ou l'étudiant à l'aide de plusieurs moyens et techniques. (Ibid).

## **2.L'enseignant**

### **2.1 Quelques définitions**

**Selon Marie et Agnès :** l'usage du terme <<enseignant>> pour désigner l'ensemble des catégories professionnelles dont la fonction principale est d'instruire les jeunes générations, voir une partie des adultes. (Marie D.B et Agnès V.Z ,2002, p 147).



L'enseignant est celui qui pourvoit des connaissances, il s'agit comme un lien entre celles-ci et l'étudiant, au moyen d'un processus d'interaction. ([Http://www.enseignement.com](http://www.enseignement.com)).

**Selon lautier :** c'est la personne qui fréquente un établissement d'enseignement, pour instruire, éduquer, gérer, évaluer, orienter le groupe, et aider l'enfant à s'insérer socialement et professionnellement et développé en lui le goût du savoir et faire recevoir un apprentissage de base, un développement de compétences globales de l'autonomie d'expression et de raisonnement. (lautier, 2001, p11).

L'enseignant est celui qui enseigne ou qui se rattache à l'enseignement. Le vocable vient du terme latin *docens*, qui, à son tour, dérive de *docere* (enseigner). Dans le langage quotidien, le concept est généralement employé en tant que synonyme de professeur ou maître, bien que ces mots ne veuillent pas dire la même chose.

L'enseignant ou le professeur est la personne qui enseigne une science donnée ou un art. Toutefois, le maître est celui à qui il lui est reconnu une habileté extraordinaire à propos de la matière qu'il instruit. De ce fait, un enseignant peut ne pas être un maître (et vice versa). Outre cette distinction, tous les enseignants doivent avoir des compétences pédagogiques pour devenir des agents affectifs du processus d'apprentissage. (<http://enseignants.com>).

### **3. Quelques difficultés rencontrées dans la profession enseignante**

Les difficultés les plus fréquentes que les enseignants rencontrent dans leurs professions tout comme ; les locaux vétustes et insalubres, des effectifs nombreux, des emplois du temps, surchargés, bref des conditions de travail difficiles pour les enseignants, ces derniers, pour éviter les contraintes dans la réalisation des programmes, horaires de cours amputés, retards fréquents, absentéisme et grèves cycliques qui mènent à un véritable délitement de l'enseignement. Les enseignants enseigneraient dans des salles mal équipées qui ne disposeraient pas de matériels didactiques, d'appareils scientifiques et autres articles essentiels à la situation d'enseignement-apprentissage. Ils se sentiraient mal à l'aise au sein de classes nombreuses ou ils seraient peu disponibles pour un véritable encadrement pédagogique ; ils retrouvaient leur volume de travail (nombre d'heures de cours, y compris de préparation.), trop lourd. En l'absence d'assistants sociaux, d'orthophonistes d'animateurs socioculturels, d'éducateurs et de psychologues scolaires dans des établissements scolaires, ils

seraient obligés de gérer des problèmes socio-économiques et ou affectifs qui accroissent leur charge de travail. ( Abdou k N, 2002).

#### **4. Niveau d’instruction des enseignants**

A leur intégration dans l’enseignement, la grande majorité (67%) des enseignants du primaire avait le bac ou le niveau bac, tandis qu’une proportion identique (68%) de ceux qui officient dans le secondaire qualifiant avait au minimum un bac +4. Près des 2/3 des enseignants du secondaire collégial, soit 64%, avaient un niveau variant entre bac+2 et bac+4.

En comparant les chiffres concernant les niveaux d’instruction à l’intégration à ceux relatifs au niveau d’instruction actuel, on constate d’assez nettes progressions dans les niveaux des diplômes obtenus. En effet, les niveaux bac ont fortement baissé et cela pour les trois catégories d’enseignants au profil des niveaux supérieurs. Ainsi pour le cycle primaire, 53% de ceux qui avaient le Bac ou le niveau Bac au moment de leur intégration disposent actuellement d’un diplôme de niveaux Bac +2. Ce chiffre est de 56% pour le niveau collégial. Pour ce qui est des enseignants des lycées, 61% de ceux qui avaient le Bac à l’intégration disposent actuellement d’un diplôme de Bac+4 et 45% de ceux qui avaient un Bac +2 sont passés à un Bac+4. (**Éducation & formations n° 78 [novembre 2008 ]**).

#### **5. Les missions de l’enseignant**

Les missions d’enseignant consistent à assurer les conditions de l’appropriation par un maximum d’élèves, de savoir, du savoir-faire, des méthodes d’apprentissage, des valeurs nationales et universelles et des aptitudes personnelles évolutives.

De même, l’accomplissement des missions de l’enseignant ne se limite pas à la classe, l’enseignant, en effet, et aussi un acteur focal du système éducatif dans son ensemble, et son engagement et son implication, aussi bien à l’intérieure qu’à l’extérieur de l’école, sont des conditions essentielles pour réussir la réforme du système éducatif.

L’enseignant a ainsi le devoir d’accomplir les trois missions suivantes :

- La participation à l’éducation des apprenants sur la base d’un système de valeurs morales humanistes et civiques partagées par la nation.
- La transmission des savoirs et du savoir-faire selon des contenus et une méthodologie validés.

-La préparation de l'élève ou de 'étudiant à s'intégrer dans la vie professionnelle et sociale, en lui faisant acquérir les compétences nécessaires, et en participant à son épanouissement personnel.(Conseil supérieur de l'enseignement, Rapport Annuel 2008, vendredi à 3h17)

## **6. Les exigences de l'enseignant :**

La qualité de l'accomplissement de cette mission dépend d'exigences relatives à l'engagement initial dans le métier, à la formation initiale, à la formation continue, aux conditions d'exercice du métier, à l'évaluation et à la motivation des enseignants.

En effet, l'engagement initial du candidat au métier de l'enseignement devrait être basé sur une vocation affirmée ou un choix assumé, son recrutement doit obéir à des critères objectifs de sélection, et des épreuves spécifiques testant ses connaissances et ses aptitudes à assurer les missions d'enseignement.

Ensuite, l'enseignant doit suivre une solide formation initiale, avec des objectifs, des compétences, des contenus, et des durées bien déterminées, le tout aménagé en fonction de l'évolution du contexte éducatif et des résultats de l'évaluation pédagogique. Les critères de réussite à la formation initiale et les conditions de prise de fonction doivent être connus au préalable par le candidat.

Les enseignants en exercice sont appelés à mettre à jour leurs connaissances et leurs savoir-faire, en suivant un plan de formation continue adapté, leur permettant d'augmenter continuellement le niveau de leur pratique éducative et d'accomplir, au mieux leurs missions

Ce plan est basé sur une analyse des besoins des missions de l'enseignant, avec des objectifs et des contenus en phase avec les évolutions dans le domaine, la formation continue représente ainsi un atout pour améliorer l'efficacité et le rendement de l'enseignant et un facteur de promotion dans sa carrière.

L'enseignant doit aussi bénéficier de conditions favorables pour l'exercice de son métier avec le plus d'efficacité possible, en disposant des outils, moyens et équipements pédagogiques nécessaires à l'accomplissement de ses missions, dans des locaux appropriés.

De même, l'enseignant doit être encadré et soumis à une évaluation adéquate et objective de son rendement pédagogique et de ses performances éducatives. Cette évaluation

constitue aussi un outil d'accompagnement, de gratification et de promotion et un moyen de communication permettant de faire régulièrement le point sur l'état du métier.

Enfin, en plus de la formation continue et de la promotion mentionnée plus haut, la motivation des enseignants peut prendre d'autres formes. La considération de la condition sociale et la récompense honorifique des mérites entraînent en effet un impact très positif sur cette motivation. (**Conseil supérieur de l'enseignement, Rapport Annuel 2008, vendredi à 3h17**).

## **7. Les catégories d'enseignants**

Les personnes investis d fonctions d'éducation peuvent être :

- fonctionnaires
- fonctionnaire engagés par référence à un corps de fonctionnaires.
- contractuels
- volontaire de l'éducation
- vacataires.

## **8. Les enseignants vacataires**

### **8.1. La définition du terme vacation**

Le terme vacations désigne en fait un engagement contractuel ponctuel entre un établissement d'enseignement supérieur et un individu en vue d'une prestation donnée d'enseignement si vous êtes vacataire, il faut vous considérer comme un intervenant à une mission précise.([Http://enseignementefficace.blogspot.com/2011/03/explicit](http://enseignementefficace.blogspot.com/2011/03/explicit))

### **8.2 Les différentes définitions enseignantes vacataires :**

- Une personne employée pour effectuer ponctuellement, en fonction des besoins en personnel, des activités d'animation au centre de loisirs de la commune et des remplacements dans les cantines, selon horaires et des périodes d'empois variables.(CAA Marseille,18 mars 2008, Mme Céline X. n°05MA00991).
- Une personne chargée de la rédaction, en une succession d'actes déterminés, d'articles rémunérés exclusivement à la pige pour un journal municipal (TA Amiens,25 février 2003, n°00180).

-Une personne intervenant en qualité de formatrice occasionnelle pour le compte de du CNFPT, même si ses interventions ont porté sur une période de onze années (CAA Douai, 2 décembre,2003, Mlle D. n°00DA00824).

## **9. Le recrutement des vacataires**

### **Selon l'article 4 du décret 87-889 :**

Dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, les personnels régis par le présent décret sont engagés pour effectuer un nombre limité de vacations, ils sont recrutés par le président ou le directeur de l'établissement après avis du conseil scientifique de l'établissement ou de l'organe en tenant lieu et, le cas échéant sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche. Les vacations attribuées pour chaque engagement en application du présent décret ne peuvent excéder l'année universitaire.

Lorsqu'ils n'assurent que des vacations occasionnelles, les personnels régis par le présent décret sont engagés par le chef d'établissement sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche. Dans les instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L.713-9, du code de l'éducation, ces personnels sont recrutés sur proposition du directeur après avis du conseil scientifique et du conseil de la composante. lorsqu'ils n'effectuent que des vacations occasionnelles, l'intervention de ce conseil n'est pas requise. ([www.enseignants vacataire.com](http://www.enseignants_vacataire.com))

## **10. Situation du contractuel**

### **Recrutement**

Les professeurs contractuels son recrutés pour pouvoir les postes vacants ou pour assurer le remplacement de professeurs titulaires absents.

-Les candidats à un emploi de professeur contractuel devront répondre aux conditions exigées pour l'accès à la fonction publique (aptitude physique, droit civiques, mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions, titre du séjour pour les étrangers). L'aptitude physique est contrôlée par un médecin généraliste agréé qui établira un certificat attestant que l'état de santé du candidat est compatible avec l'exercice des fonctions enseignantes. La liste des

médecins agréés est disponible dans chaque établissement scolaire ou peut être communiquée aux candidats au recrutement au moment de leur embauche.

-Les dossiers de candidature font l'objet d'une première sélection en fonction des titres et diplômes. Ainsi, les candidats à un emploi de professeur contractuel en enseignement général sont recrutés au niveau du master dans la discipline enseignée. Les candidats à un emploi de professeur contractuel en enseignement professionnel sont recrutés au niveau BTS ou au niveau CAP-BEP accompagné d'une pratique professionnelle (pour certaines disciplines).

Les candidats ainsi sélectionnés peuvent être convoqués pour un entretien avec un inspecteur pédagogique de la spécialité (ou son représentant) et ou le cas échéant, le chef d'établissement ou le responsable du bureau du remplacement du Rectorat.

En cas de sélection et d'acceptation du poste par le candidat, un contrat à durée déterminée est établi. En effet, le recrutement d'un professeur sous contrat ne peut présenter qu'un caractère temporaire. Le contrat conclu entre le recteur et l'intéressé comporte la durée de l'engagement, le service hebdomadaire, la discipline, l'établissement d'exercice des fonctions. Il comporte une période d'essai dont la durée est modulée en fonction de celle du contrat.

Si les besoins de d'enseignements le permettent, l'enseignant contractuel reconduit dans ses fonctions après 6 ans de fonctions exercées sans interruption se voit proposer de droit un contrat à durée indéterminée.

L'obtention d'un CDI ne pouvant constituer une fin en soi et n'entraînent pas de titularisation, l'enseignant contractuel est vivement encouragé à s'inscrire aux concours internes du CAPES, CAPET ou CAPLP ouverts dans sa spécialité.([http://www. Education. Gouv.fr.](http://www.Education.Gouv.fr))

### **Obligation réglementaire de service**

Un professeur contractuel recruté à temps complet a une obligation réglementaire de service hebdomadaire de 18 heures d'enseignement (20 heure en EPS). A cette charge d'enseignement s'ajoutent le temps de préparation des cours, les travaux de correction, le

suivi des élèves, la coordination avec les autres enseignants, la participation aux conseils de classe et le dialogue avec les familles des élèves.

En fonction des besoins du service, un contrat à un temp incomplet peut être proposé à l'agent (une quotité de service comprise entre 7 et 18 heures d'enseignement).

### **Durée du contrat et modalités de résiliation**

Si la durée du contrat initial ne peut dépasser la durée de l'année scolaire, elle peut être inférieure lorsqu'il s'agit d'un remplacement. Dans ce cas, le contrat peut ensuite être prolongé par avenant, le professeur contractuel auquel un renouvellement est proposé dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation, sans réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi.

En cas de non renouvellement, l'administration notifie son intention de ne pas renouveler le contrat, au plus tard le huitième jour précédent le terme de l'engagement quand la durée du contrat est inférieure à six mois, au début du moins précédent le terme de l'engagement pour les agents dont l'ancienneté est comprise entre six mois et 2 ans, et au début du 3ème mois précédent le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Ce peut être le cas lorsque le poste occupé par un agent contractuel n'est plus vacant (suppression du poste ou nomination d'un professeur titulaire) ou lorsque le professeur contractuel a fait l'objet d'avis défavorables à la reconduction de ses fonctions émanant du chef d'établissement et ou d'un inspecteur pédagogique.

Le licenciement prononcé au cours de la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis ni aucun versement d'indemnité. L'agent contractuel peut également faire l'objet d'une mesure de licenciement pour insuffisance professionnelle ou d'une sanction disciplinaire (de l'avertissement au licenciement). Dans ces deux cas, l'agent contractuel reçoit communication des griefs retenus à son encontre (rapport de l'inspecteur pédagogique et ou chef d'établissement) au cours d'un entretien préalable.

L'enseignant contractuel lié par un contrat à durée indéterminée peut faire l'objet d'un licenciement pour motif économique lors les besoins d'enseignement dans sa discipline est insuffisant pour permettre son affectation sur un poste. Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif autre que disciplinaire, l'agent contractuel bénéficie d'un préavis et d'une indemnité de licenciement proportionnelle à son ancienneté.

L'agent contractuel qui souhaite démissionner de ses fonctions adresse une lettre recommandée au Rectorat, sous couvert de son chef d'établissement. L'agent est tenu de respecter un préavis de huit jours (ancienneté inférieure à six mois), d'un mois, (ancienneté de six mois à deux ans) ou de deux mois (ancienneté de deux ans et plus).

### **Allocation pour perte d'emploi**

L'agent contractuel dont l'emploi n'est pas reconduit peut percevoir des allocations au titre du chômage lorsqu'il remplit des conditions suivantes :

- Avoir travaillé un minimum de 122 jours (ou 610 heures) au cours de 28 derniers mois (secteur public et privé cumulé) ou des 36 derniers mois s'il est âgé de plus de 50 ans
- Ne pas avoir quitté volontairement son dernier emploi
- Être inscrit au POLE EMPLOI dès la fin de son contrat

### **Temps partiel**

Pour les contractuels recrutés en durée indéterminée, le temps partiel est accordé pour une période correspondant à l'année scolaire tacitement reconduit dans la limite de trois années. Au-delà, le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Au cours d'année scolaire, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux contractuels cumulant un an d'ancienneté à temps plein (dans la limite de la durée du contrat restant à accomplir s'il s'agit d'un CDD) :

- À l'issue du congé maternité, du congé paternité ou du congé d'adoption
- À l'issue du congé parental. ([www.vacationenseignants.fr](http://www.vacationenseignants.fr))

## **11. Droit à congés**

Les agents recrutés en contrat à durée déterminée ne bénéficient des congés ci-dessous que pour la durée de la période d'engagement restant à couvrir.

### **Vacances scolaires :**

Les professeurs contractuels embauchés à l'année bénéficient des congés scolaires comme les personnels titulaires. En cas de contrat conclu pour une durée inférieure à une année



scolaire, les droits à congés sont calculés au prorata de la durée du contrat, conformément aux dispositions du décret du 17 janvier 1986.

**Congés pour maladie**

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue de congés maladie dans les limite suivant :

- Après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement plus d'un mois à demi traitement
- Après 2 ans de service : 2 moi à plein traitement plus 2 mois à demi-traitement
- Après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement plus 3 mois à demi-traitement
- La décision de congé est établie par le chef d'établissement.

**Congés pour grave maladie**

Après avis du comité médical, les agents employés de manière continue et comptant au moins trois ans de service peuvent, dans certains cas, bénéficier d'un congé de grave pendant une période maximale de 3 ans (12 mois à plein traitement et 24 mois à demi-traitement). Ce congé peut être accordé par période de 3 à 6 mois. ([www.vacationenseignants.fr](http://www.vacationenseignants.fr)).

**12. les missions de l'enseignant vacataire**

Il y a deux types d'affection

**Sur poste vacant**

Vous êtes, pour l'année (ou pour le reste de l'année) le professeur attitré, dans votre discipline, pour les classe dont vous êtes chargés.

L'équipe de direction, les collègues professeurs, l'équipe de vie scolaire, es élèves, ainsi que les autres personnels de l'établissement, doivent pouvoir assez vite identifier comme l'un des professeurs, au même titre que tous les autres. Cela suppose, bien sûr, que l'administration et les collègues accueillent, mais cela suppose aussi que vous ayez vous-même, la volonté de vous intégrer.

Pour vous élèves, vous êtes l'un des 'prof's', quelqu'un qu'ils retrouvent régulièrement selon la périodicité fixée dans l'emploi du temps par l'horaire de votre discipline, vous êtes pour eux une personne qui a des connaissances dans sa matière mais qui peut représenter pour certains un appui relationnel et sécurisant. Leur participation et leur attitude en classe, dépendront de l'image que vous leur renverrez par votre manière d'être et votre disponibilité. Vous n'aurez pas toujours de réponse immédiate aux questions qu'ils vous posent et qui ne sont pas nécessairement faites pour vous déstabiliser. Ainsi vous pouvez demander aux élèves de faire une recherche personnelle, vous pouvez documenter de votre côté et la réponse sera apportée à la prochaine séance.

Vous êtes aussi le représentant d'une matière d'enseignement, d'une discipline. A ce titre et dans le respect des objectifs et des contenus des programmes officiels, il vous appartient de concevoir une progression pédagogique et didactique organisée et cohérente. Lors de la construction de vos séquences il faudra veiller à y intégrer des savoirs et des savoir-faire. Les activités et les exercices réalisés, les notes et textes dictés donneront lieu à des traces écrites consignées dans le classeur ou dans le cahier des élèves.

Sous forme résumée, ces éléments devront apparaître clairement dans le cahier de textes de la classe que vous tenez vous-mêmes et que vous devez pouvoir présenter régulièrement au chef d'établissement et à l'inspecteur lors de sa venue.

### **Sur suppléance**

Vous êtes ponctuellement le remplaçant d'un professeur en titre, le rôle de suppléant présente trois caractéristiques, et aussi trois difficultés spécifiques : Vous n'êtes pas le professeur en titre, donc il vous faut très vite vous mettre au courant de ce qui a été fait par celui que vous remplacez, C'est le cahier de texte de la classe qui doit vous permettre de vous en faire rapidement une idée ; mais ce sont aussi les cahiers au classeur des élèves, et quand cela est possible, un contact direct au téléphonique avec votre collègue absent. Imprégnez-vous des habitudes adoptées par la classe et dans tout la mesure du possible, conservez-en le rythme.

Vous ne savez pas toujours avec certitude combien de temps durera la suppléance, si le congé du professeur que vous remplacez venait à être prolongé. Dans bien des cas, il faut composer avec cette incertitude, même si elle est un peu inconfortable pour vous comme pour les élèves.

Le professeur en titre devra à son retour pouvoir très vite reprendre le relais, c'est-à-dire s'appuyer sur les indications que vous lui laisserez pour prendre la suite de votre travail. D'où

l'exigence que vous consigner avec suffisamment de précision ce que vous avez fait dans les différentes classes. ([www.vacationenseignants.fr](http://www.vacationenseignants.fr))

**Synthèse**

L'enseignant devrait alors, tel que mentionné dans la carte nationale d'éducation et de formation, s'attendre légitimement des apprenants, de leurs parents et de la société sans son ensemble, à être honoré et à voir sa noble mission tenue en haute estime.

# **La partie pratique**

### **Chapitre III : Méthodologie de la recherche**

Préambule :.....	39
1- La pré-enquête:.....	39
2- La méthode de recherche:.....	40
3- Les techniques de recherche utilisées :.....	41
4-La population d'étude et leurs caractéristiques :.....	49
5- Le lieu de la recherche :.....	50
6- Les limites de la recherche :.....	51
Synthèse.....	51

**Préambule :**

Après la présentation de la première partie qui constitue le côté théorique de notre recherche, la deuxième partie pratique vient compléter notre étude dans le but de vérifier nos hypothèses émises au départ.

Cette partie comprend les éléments suivants : la présentation de la pré-enquête. La méthode de la recherche, le lieu de la recherche, ainsi que les outils d'investigation utilisés et enfin la présentation et l'analyse des résultats et la discussion des hypothèses émises au début de la recherche.

**-La pré-enquête :**

On note que la meilleure façon d'entamer un travail de recherche scientifique est de procéder à une pré-enquête, afin de préparer l'enquête proprement dite. Elle se révèle très utile pour enrichir notre problématique, affirmer nos hypothèses, et construire notre guide d'entretien.

La pré-enquête est en effet l'une des étapes les plus importantes dans la recherche scientifique notamment dans le domaine des sciences humaines et sociales, car elle permet de recueillir des informations concernant le thème de la recherche ainsi que sur la population visée.

L'importance de la pré-enquête apparaît dans la définition suivante : « la -.-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et sur tout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées et justifiées, de même, la pré-enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, si bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses. (Omar Aktouf, 1987, p. 102).

Autrement dit, la pré-enquête nous permet la découverte de notre terrain d'études et d'enrichir par dès les références bibliographique et de pouvoir limiter et cerner notre thème de recherche, on améliorant nos connaissances sur le sujet d'étude et aboutir à un maximum d'information. Comme elle nous permet également de vérifier la disponibilité des cas et la fiabilité de notre guide d'entretien et notre échelle.

Chauchat définit la pré-enquêté comme étant : « la phase d'opérationnalisation de la recherche théorique, elle consiste à définir des liens entre la construction théorique, et les faits observables, son aboutissement est la mise en place de l'appareil d'observation. Cette phase

comporte une observation préliminaire à l'aide d'entretiens généralement peu directifs ». (Chauchat 1999, p.63).

Nous avons effectué notre pré-enquête au niveau de lycée CHIKH EL AZIZ EL HADAD AMIZOUR où se trouve notre population d'étude qui représente les enseignants vacataires

Le but de cette recherche est d'assurer de la fiabilité de notre recherche par rapport à l'existence de notre échantillon d'étude, la pertinence des hypothèses, et les conditions d'étude. Ensuite, ont informé ces enseignants sur les techniques de la recherche tout en leur expliquant qu'il s'agit d'un guide d'entretien afin de s'informer sur leur situations et aussi appliquer le test d'estime de soi de Cooper Smith qui nous permettra d'évaluer le degré de l'estime de soi chez les enseignants vacataires.

Durant le déroulement de la pré-enquête on a constaté chez la plupart de ces enseignants une sorte de timidité, le dégoût, et le mal alaise, ce qui a évoqué en nous une curiosité de bien comprendre l'état psychique de ces enseignants.

40

Cette pré-enquête de quelque jour, nous a permis de construire le guide d'entretien et de nous assurer la présence de notre groupe de recherche sur le terrain, et le premier contact avec ces vacataires a été bénéfique pour le reste de notre recherche.

## **2-La méthode de recherche :**

Différentes formes de pratiques sont appliquées par le chercheur, lors du travail de terrain ; des enquêtes de populations restreinte, des études de cas ou encore sous forme d'un problème particulier. En effet un bon travail de recherche nécessite un choix soigneux et rigoureux de la méthode de travail, le chercheur doit donc s'assurer de la faisabilité de son thème, en reconnaissant les points d'appuis et les obstacles du terrain choisi. Alors cela va lui permettre une meilleure manipulation des données collectées et enregistrées, donc une bonne organisation lui est nécessaire au bon déroulement du travail.

Afin de réaliser notre étude nous avons utilisé la méthode descriptive, qui est la méthode la plus convenable pour la description du concept de l'estime de soi, mais encore afin d'aborder la vie des enseignants vacataires.

Grâce à cette méthode, on va essayer de décrire l'ensemble des sujets, et tenter de vérifier les hypothèses émises grâce aux résultats de chaque échelle.

Dans notre travail de recherche, on a choisi d'utiliser l'étude de cas qui est une méthode descriptive, elle consiste en une observation approfondie d'un cas, elle nous permet de regrouper un grand nombre de données, ainsi que des méthodes différentes (entretien, échelles cliniques) afin de comprendre au mieux le sujet de manière globale. (Chahraoui K et Benny H, 2003, p. 125).

Dans notre travail de recherche on est basé sur l'étude de cas qui permet d'étudier et d'observer notre population de la recherche.

De plus, les études de cas s'avèrent fort utiles lorsque des considérations d'ordre pratique ou éthique ne permettent pas de faire appel à d'autres moyens pour recueillir des informations, ou lorsque des circonstances exceptionnelles rendent impossible l'étude de certaines questions d'ordre générale. (Carol Tarvis et al, 1999, p.39).

A partir de ce qui précède, on peut dire que l'étude de cas est la méthode la plus adéquate pour l'élaboration de notre travail de recherche.

### **3- Les techniques de la recherche :**

Dans le cadre d'une recherche scientifique, notamment en sciences humaines et sociales, il est nécessaire d'utiliser des outils de mesure efficaces qui vont nous permettre d'atteindre nos objectifs et valider notre étude, sachant que notre travail porte sur l'estime de soi chez les enseignants vacataires, nous avons opté pour la combinaison de deux sortes d'outils ; l'échelle de l'estime de soi dans le but de mesurer le niveau de l'estime de soi chez les enseignants vacataires, ainsi que l'entretien semi-directif car il permet de guider la personne interrogée tout en la laissant s'exprimer librement et de collecter des données concernant notre thème de recherche afin de confirmer nos hypothèses.

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

Selon Medeigne Grawitz l'entretien clinique est défini comme : « un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations, en relation avec le but fixé ». (François Dépteau, 2000, p.314).

Les entretiens semi-directifs sont menés sur base d'un guide d'entretien composé de différents « thème-question » préalablement élaborés en fonction des hypothèses.

Ce type d'entretien semi-directif se définit comme : « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi, dans certains cas, auprès de groupes qui permet de les interroger d'une façon semi-directive et de faire un



prélèvement qualitatif en vue de connaître en profondeur les informations ». (Engers.M, 1997, P. 144).

L'entretien semi-directif permet au sujet de s'extérioriser librement après avoir posé les questions qui nous permettent de comprendre la situation actuelle de ces enseignants et de connaître comment les enseignants vacataires ont vécu des difficultés à s'adapter dans leur milieu professionnel, et aussi d'avoir leurs visions face à leur poste vacant.

### **-Le guide d'entretien :**

L'entretien clinique de recherche est toujours associé à un guide d'entretien plus ou moins structuré, ce guide invite donc le sujet à produire un discours aussi riche que possible à propos du thème évoqué. (Anne-Marie Lavarde, 2008, p. 194).

Nous avons effectué les entretiens en suivant un guide formulé à l'avance qui contient quatre(04) axes chaque axe contient un ensemble des questions qui visent à recueillir des informations concernant nos hypothèses et de compléter l'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith forme adulte.

**Axe 1 :** Les informations général sur le cas.

**Axe 2 :** Informations sur les enseignants vacataires

**Axe 3 :** Informations sur la vie relationnelle.

**Axe 4 :** Les informations sur l'estime de soi.

### **-L'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith forme adulte**

Définition de l'inventaire de l'estime de soi :

Pour mesurer le niveau de l'estime de soi de notre population d'études, on a privilégié un instrument anglo-saxon traduit, adapté puis validé par le Centre de Psychologie Appliquée (CPA). Il s'agit de l'inventaire d'estime de soi Cooper Smith (SE1),

Selon Cooper Smith le terme « estime de soi » renvoie au jugement que les individus portent sur eux même, qu'elle que soit les circonstances, c'est en ce sens une expression de l'assurance avec laquelle un individu croit ses capacités de réussite, en sa valeur sociale et professionnelle, qui se traduit par les attitudes adoptées face à des situations de la vie courante (vie sociale, familiale et professionnelle).

L'inventaire a donc été pour fournir une mesure fidèle et valide de l'estime de soi. (Cooper Smith, 1984, p. 10).

L'inventaire d'estime de soi a été construit pour mesurer les attitudes évaluatives envers soi-même dans le domaine social, familial, personnel et professionnel. Une échelle de mensonge a été ajoutée, le SEI (Self Estime Identité) comporte 58items, décrivant des sentiments, des opinions ou des réactions d'ordre individuel, auxquels le sujet doit répondre en cochant case « me ressemble »ou « ne me ressemble pas ».

Le test se présente sous deux formes (scolaire et adulte), la composition de l'inventaire est identique dans les deux formes : sous échelle générale, sociale, familiale, professionnel ou scolaire. Le test est constitué de 58 items dont 24positifs et 34 négatifs.

**Cotation**

La cotation de test SEI de fait selon une grille de correction présentée dans l'inventaire de l'estime de soi de Cooper Smith.

**Tableau n°2 :** présente la cotation de l'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith forme adulte :

Composante	Item	Numéro items	Réponses	Note
Estime de soi générale	Positif	1-4-19-27-38-39-43-47-	Me ressemble	1
			"Ne me ressemble pas	
	Négatif	3-7-10-12-13-15-18-24-25-30-31-34-35-48-51-	Me ressemble	0
		55-56-57	Ne me ressemble pas	1
Estime de soi social	Positif	5-8-14-28	Me ressemble	1
			Ne me ressemble pas	0
	Négatif	21-40-49-52	Me ressemble	0
			Ne me ressemble pas	1
Estime de soi familiale	Positif	9-20-29	Me ressemble	1
			Ne me ressemble pas	0
	Négatif	6-11-16-22-44	Me ressemble	0
			Ne me ressemble pas	1
Estime de soi professionnelle	Positif	33-37-48	Me ressemble	1
			Ne me ressemble pas	0
	Négatif	2-17-23-46-54	Me ressemble	0
			Ne me ressemble pas	1
Echelle de mensonge	Positif	26-32-41-50-53-58	Me ressemble	1
			Ne me ressemble pas	0
	Négatif	36-45	Me ressemble	0
			Ne me ressemble pas	1

**Tableau n°3 :** présente les items positifs et les items négatifs de l'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith forme adulte.

Items positifs	1-4-5-8-9-14-19-20-26-27-28-29-32-33-37-38-39-41-42-43-47-50-53-58
Items négatifs	2-3-6-7-10-11-12-13-15-16-17-18-21-22-23-24-25-30-31 -34-35-36-40-44-45-46-48-49-51 -52-54-55-56-57

Source : inventaire d'estime de soi Coopersmith.

Les items sont aussi repartis selon les composantes théoriques de l'estime de soi en plus une échelle de mensonge

**Tableau n°4 :** présente les sous échelles de l'estime de soi

Echelle générale	1 -3-4-7-10-12-13-15-18-19-24-25-27-30-31 -34-35-38-39-43,47-48-51-55-56-57
Echelle sociale	5-8-14-21-28-40-49-52
Echelle familiale	6-9-11-16-20-22-29-44
Echelle professionnelle	2-17-23-33-37-42-46-54
1 Echelle de mensonge	26-32-63-41-45-50-50-53-58

Source:Coopersmith, 1984, p. 10 Le mode d'administration :

L'administration de SEI peut-être individuelle ou collective, la forme éclairée s'applique aux enfants et aux adolescents scolarisés, et la forme adulte aux personnes ayant terminé leur scolarité.

Au cours de l'administration il est préférable que l'examineur s'abstienne de tout commentaire ou explications, et aussi l'emploi du terme « estime de soi » doit être évité. (Coopersmith, 1984, p. 10).

**La consigne d'administrations :**

La consigne d'administration de l'échelle est la suivantes :

Dans les passages qui suivent, vous trouvez des phrases qui expriment des sentiments, des opinions, ou des réactions. Veuillez lisez attentivement chacune de ces phrases.

Quand une phrase vous semblera exprimer votre façon habituelle de penser ou de réagir, vous ferrez une croix dans la case de colonne intitulée « me ressemble ».

Quand une phrase n'exprimera pas votre façon habituelle de penser ou de réagir, vous ferrez une croix dans la case de colonne intitulée « ne me ressemble pas ».

**Le temps de passation :**

Le temps de passation dure environ dix minutes.

**-L'analyse et cotation de l'échelle de l'estime de soi :**

Le SEI se corrige rapidement à l'aide d'une grille de correction en compte un (1) par croix apparaissent à travers les réponses.

Les quatre notes ainsi obtenu : général, familiale, social, professionnel, seront inscrit sur la feuille de réponses.

La note totale maximum est de (26) pour l'échelle générale, (08) pour les autres échelles, elle est de (50) pour la note totale de l'estime de soi (Coopersmith, 1984, p.1 1).

La note de l'échelle de mensonge sera noter à partielle peut d'indiquer une attitude défensive vis-à-vis du test ou un désir manifeste de donner une bonne estime de soi.

L'interprétation de la note de l'estime de soi devra donc être modulée selon les résultats obtenus à l'échelle de mensonge. (Coopersmith, 1984, p. 19).

**-Classement et interprétation :**

Après la cotation les réponses obtenues on aura la note totale de l'estime de soi ainsi que les notes de ses différentes composantes théoriques aussi la note de l'échelle de mensonge.

Nos données se présentent se forme de fréquences et constituant donc des données quantitatives.

Pour l'interprétation de ses données on s'est basée sur deux tableaux, le premier tableau retrace le niveau total de l'estime de soi en cinq classes, le deuxième pour les valeurs caractéristiques des échelles (général, social, familial, professionnel et mensonge).

**Tableau n°5 ;** Ce tableau présente le niveau d'estime de soi :

Classes	Limites des classes	Niveau d'estime de soi
1	<33	Très bas
2	33 à 40	Bas
3	41 à 45	Moyen
4	46 à 49	Elevé
5	50	Très élevé

Source : Intervention d'estime de soi de coopersmith

A partir de ce tableau, on aura la possibilité de classer les notes totales d'estime de soi selon cinq classes. La première (<33) qui est la note minimale indiquant un niveau d'estime de soi très bas, la seconde (34 à 40) indique un niveau d'estime de soi bas. Ces deux classes englobent les sujets caractérisés par une évolution négative d'eux même. Ensuite la troisième classe (41 à 45) considérée comme le niveau moyen d'estime de soi, indicateur d'une évaluation positive du soi. La quatrième indique un niveau d'estime de soi élevé (46 à 49) considérée comme une bonne estime de soi.

Enfin, la cinquième et la dernière classe(50) englobant les sujets qui ont un niveau d'estime de soi très élevé, elle est considérée comme une note maximale. (Centre de Psychologie Appliqué (CPA), 1984, p. 13).

**Tableau n°6 :** valeurs caractéristiques des échelles :

	Général	Social	Familiale	Professionnelle	Totale	Mensonge

moyennes	22.16	6.70	6.88	6.72	42.46	3.22
----------	-------	------	------	------	-------	------

Source : inventaire d'estime de soi Cooper SmithCe tableau précédent va nous aider à repérer par une comparaison intra-individuelle, le domaine où l'estime de soi est basse ou la plus élevée. Il est aussi dans l'interprétation de la note d'échelle de mensonge. Une note à cette échelle peut simplement indiquer une attitude défensive vis-à-vis du test, ou un désir manifeste de donner une bonne image de soi.

L'interprétation de la note totale d'estime de soi devra donc être modulée selon le résultat obtenu à cette échelle, notons que la note maximum est 26 pour l'échelle générale, de 8 pour les autres échelles. Elle est (50) pour la note totale d'estime de soi.

### **Déroulement et application des outils d'investigations :**

On va récapituler les conditions de déroulement et l'application des outils me de suit:

#### **Le déroulement de la pratique :**

On a réalisé la partie pratique de notre recherche au sein de LYCEE CHIKH EL AZIZ EL HADAD où s'est effectuée notre population d'étude dans une période de temps qui s'étale du 01/05/2017 au 31/05/2017.

Après avoir pris le consentement des femmes, on a commencé notre partie pratique par la passation de l'entretien ensuite l'inventaire d'estime de soi déroulé dans un cadre favorable.

On note aussi quand on a pris un temps plus long que prévu pour passer l'inventaire de l'estime de soi, étant donné qu'on a expliqué le sens et le contenu à nos sujets, afin d'avoir les bonnes informations sur ces enseignants.

#### **Le déroulement des entretiens :**

On a employé un guide d'entretien, qui se compose de (04) axes et dans chaque axe on trouve un nombre de questions, dans l'objectif de recueillir des informations qui vont nous aider à bien comprendre nos cas ainsi à vérifier nos hypothèses de recherche.

Pendant les entretiens semi directifs avec nos cas en manière individuelle, on a demandé si on peut écrire leurs réponses et ils ont accepté.

On a constaté chez certains cas une difficulté et une timidité de répondre à nos questions, mais malgré ça elles ont envie de continuer à parler sur leurs situations même après la fin de l'entretien.

**La passation de l'inventaire :**

On a appliqué l'épreuve sur les cas d'étude dans une situation de face à face, et on a donné la consigne de l'épreuve juste après la présentation de l'inventaire.

**Analyse des techniques de la recherche :****L'analyse de l'entretien :**

Dans l'analyse de guide d'entretien, on analysant chaque axe d'entretien et en se basant sur le discours du sujet, on a démarré notre analyse : l'exposition de chaque cas brusquement par la suite l'analysé axe par axe.

**L'analyse et cotation de l'inventaire :**

L'analyse de l'inventaire de l'estime de soi est par la cotation de chaque items, on s'appuyé sur la grille de correction, en comptant un point par croix.

Les notes obtenues sont réparties selon les échelles: générale, familiale, sociale, professionnelle qui sera inscrites sur la feuille de réponse, par suite on va montrer les résultats obtenus dans des tableaux on s'appuyant sur le degré de l'estime de soi pour simplifier l'interprétation des données.

**4- La population d'étude et leurs caractéristiques :**

Comme le thème de la recherche l'indique, notre travail se portera sur l'étude « des enseignants vacataires », a été choisi selon quelque critères que nous allons citer ci-dessous après, avoir obtenu leur consentement en leur expliquant la nature et l'objectif de notre recherche ainsi que son déroulement qui inclura la réalisation des entretiens et la passation d'une échelle de l'estime de soi ; nous vous constitué une population de six (06)



**Tableau n°7 :** récapitulatif des caractéristiques de choix de la population :

Cas	Age	Niveau d'études	Situation professionnelle	Durée de travail
1ere	25	Universitaire	Enseignante de d'arabe	1 an
2 <sup>émé</sup>	27	Universitaire	Enseignante de la langue française	1 mois
3 <sup>eme</sup>	26	Universitaire	Enseignante d'arabe	1 an
4 <sup>eme</sup>	24	Universitaire	Enseignante de la langue tamazight	5mois
5 <sup>eme</sup>	28	Universitaire	Enseignante de la langue tamazight	2mois
6 <sup>em</sup>	28	Universitaire	Enseignante mathématique	1mois

Le tableau ci-dessus est un tableau récapitulatif des cas étudiés englobant l'âge, le niveau d'étude, la situation professionnelle.

Concernant les noms des patientes, nous avons tenu à les changer pour garder l'anonymat complet.

### **5- Le lieu de la recherche :**

L'approche de terrain est très importante pour réaliser une étude ou une recherche scientifique puisqu'elle constitue une base de données et d'informations sur le sujet étudié.

Notre étude s'est déroulée au niveau de lycée Cheik Aziz El HeddadAmizour qui comprend les services suivants :

- on trouve à la rentrée : un service d'accueil et d'orientation
- \_ Une administration générale dont on trouve, une surveillance, un bureau de directeur, bureau de psychologue, l'économe.
- \_ Une salle d'informatique, une bibliothèque, une salle de sport, un stade, un restaurant et les classe, un laboratoire.

**6- Les limites de la recherche :**

Notre thème de la recherche se focalise sur l'évaluation de l'estime de soi des enseignants vacataire et la détermination des facteurs qui cause une faible estime de soi chez ces enseignants , Notre travail sur le terrain est effectuée durant trente jours à une fréquence de deux jours par semaines à partir du 01 mai 2017 jusqu'au 31mai 2017, et consiste à la passation individuelle d'entretien et de l'échelle d'estime de soi de Cooper Smith, aux enseignants vacataire, présent pour leur consultations dans un cadre de travail favorable ayant par la présence d'un psychologue sur le lieu. Nous avons constitué une population de cinq(06) cas.

**Synthèse :**

A travers ce chapitre méthodologique, nous avons essayé d'assurer une certaine organisation de notre travail de recherche, ce qui nous permis de comprendre le déroulement de la démarche descriptive adoptée et la nécessité de l'étude de cas dans la recherche en psychologie clinique, mais aussi apprendre à l'utilisation des techniques à suivre-t-elle que l'échelle de l'estime de soi, et le guide d'entretien qui nous permis à la vérifications de nos hypothèses.

## **Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses**

Préambule.....	53
1-Présentation et analyse des résultats de l'entretien clinique et de l'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith.....	53
2- Discussion des hypothèses.....	70
Synthèses.....	71

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

### **Préambule :**

Dans cette partie, nous allons présenter les résultats du guide d'entretien clinique semi-directif axe par axe, puis on va analyser, et ensuite on passe à la présentation des scores de l'inventaire de l'estime de soi de Cooper Smith. Cette analyse nous permettra d'accéder à des synthèses de chaque cas qui nous permettra de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses par la suite.

### **1-Présentation et analyse des entretiens et les résultats de l'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith(S.E.I) :**

#### **1. Présentation et analyse des cas**

##### **Premier cas << Nassima>>**

Durant l'entretien avec Nassima on a remarqué qu'elle était sincère dans ses réponses, et avec un grand cœur qu'elle a participé à cet entretien, comme on a remarqué que ses réponses sont limitées d'ailleurs on n'ait pas pris beaucoup de temp avec elle.

##### **Axe 01 : informations générales sur le cas**

Il s'agit de Nassima âgée de 25 ans, étudiant en doctorat et enseignante d'arabe en poste vacant avec un niveau socio-économique moyen.

##### **AXE 02 : informations sur les enseignants vacataires**

Nassima est une enseignante, elle a commencé a enseigné en poste vacant depuis une année, d'après ses réponses pour elle l'enseignement ne représente rien, affirmé par sa réponse<< je ne suis pas satisfaite de ce travail, comme si je ne suis pas titulaire je vois que ce travail est pour rien>>

Notre cas n'est pas satisfait de sa profession, elle a déclaré sa dans sa réponse « je l'ai fait juste pour avoir l'expérience, et pour remplir mon CV>>ce qui confirme que notre cas n'est pas convaincu de son travail.

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

### **Axe 03 : informations sur la vie relationnelle**

Au début Nassima nous a parlé sur ses relations avec autre enseignants, elle nous a dit qu'elle n'a pas vraiment des relations avec eux <<généralement je fréquente pas, sauf en cas des réunions >> ce qui explique que sa relation avec l'autre enseignant est très limités

Ce qui concerne les regards des autres enseignants, Nassima annonce << ils m'ont vu très jeune, il me demande toujours si je suis une enseignante >> c'est-à-dire << le regard des autres ne me dérange pas>>

Aussi Notre cas rajoute que sa relation avec les élèves est très bonne, elle n'a aucun problème avec ses élèves.

Ensuite Nassima continue qu'a s'exprimé ses difficultés dans sa vie relationnelle dans le groupe d'enseignants, en disant << j'ai trouvé beaucoup difficultés à m'intégrer dans le groupe d'enseignants, surtout au début, mais avec le temp j'ai commencé à habitué petit-à-petit >> mais malgré tous ces difficultés qu'elle a surmontées, cette profession n'a pas influencé sur sa vie relationnelle.

### **Axe 04 : informations sur l'estime de soi**

Le sentiment de confiance est remarquable chez Nassima, je comprends sa d'après sa réponse à la question, elle dit << je suis capable de rentré dans ce domaine et de m'en sortir facilement>>., ce qui confirme que Nassima satisfaite de ses compétences.

Aussi le sentiment de la culpabilité est remarquable chez notre cas c'est affirmé par sa réponse << parfois je regrette, je me trouve que je casse la tête pour rien et parfois je me trouve que je fais des heures supplémentaires et gratuite>>.

A la fin Nassima nos as affronté quelle n'as pas d'autre projet appart l'enseignement, disent<< je souhaite continuer l'enseignement mais au temp que titulaire d'ailleurs ce qui m'encourage à continuer de travaillé dans ce poste vacant c'est avoir l'expériences pour l'avenir>>.

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

### **Présentation des résultats de l'inventaire de l'estime de soi du 01 cas 'Nassima '**

Les notes obtenues dans l'inventaire de Cooper Smith pour le cas de Nassima seront présentées dans ce tableau comme suite :

**Tableau n° 09 :**

Générale	Sociale	Familiale	Professionnelle	Totale	Mensonges	Niveau
22	08	07	03	40	03	Bas

D'après les résultats de l'inventaire de l'estime de soi présenté dans le tableau en haut, Nassima présente un niveau d'estime de soi bas.

Ses résultats sur l'échelle générale est proche par-apport à la moyenne ( $22 < 22,16$ ), ce qui est apparu dans ses réponses positives dominantes sur cette échelle ; exemple dans l'item n°04 « j'arrive à prendre des décisions sans trop de difficultés » sa réponse été (me ressemble), ce qu'explique qu'elle présente une certitude de soi.

Ses résultats sur l'échelle d'estime de soi sociale présente un niveau supérieur à la moyenne ( $8 > 6,70$ ), cela veut dire que notre cas s'estime et aime s'intégrer dans la société, exemple ; dans l'item n°04 « je suis mal à l'aise dans mes relations avec les autres » sa réponse été (ça ne me ressemble pas).

Sur l'échelle l'estime de soi familiale, elle présente un score de ( $7 > 6,88$ ), qui est supérieure de la moyenne, cela indique que notre sujet a très bon soutien familiale ce qui est confirmé dans l'item n°09 « Ma famille prête généralement à ce que je ressens » sa réponse a été (me ressemble).

Sur l'échelle professionnelle, notre cas présente une note inférieur à la moyenne ( $03 < 6,72$ ), c'est-à-dire cette note présente un manque d'attachement professionnelle ce qui est indiqué par sa confirmation à l'item n°37 « je me sens toujours mal à l'aise au travail ».

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

Revenant à l'échelle de mensonge, elle affiche une note proche par-apport à la moyenne ( $3 < 3.22$ ) ce qui signifie que Nassima présente un désir manifeste de donner une bonne image de soi.

### **Synthèse :**

D'après cette analyse, on constate que notre cas a un niveau d'estime de soi bas (40) en référence aux classes mentionnées dans l'inventaire de Cooper Smith.

J'ai remarqué que la vacation a influencé négativement sur ses relations professionnelles,

Hors on a trouvé d'après les scores de l'échelle familiale ( $7 > 6.88$ ), et sociale ( $8 > 6.70$ ) que Nassima a des bonnes relations sociales et un bon soutien familial, mais selon la note totale de l'inventaire de Cooper Smith ( $40 < 42.46$ ) on a trouvé que Nassima a une faible estime de soi.

### **Le deuxième cas << Hanane >>**

Durant l'entretien avec le sujet, on a remarqué qu'il est content de participer et de répondre à toutes les questions sans difficultés, j'ai bien aimé notre entretien avec notre sujet il a été souriant sympathique.

### **Axe 01 : information générale sur le cas**

Il s'agit du cas de Hanane âgée de 27ans, enseignante de langue française, Hanane a commencé à travailler depuis 1 année, elle a un niveau d'étude Master 2, et avec une situation socio-économique moyenne.

### **Axe 02 : Information sur l'enseignant vacataire**

Hanane a commencé à travailler dans ce domaine depuis une année, durant notre entretien avec elle, nous avons remarqué qu'elle est très contente et satisfaisante de son travail, depuis qu'elle a commencé à enseigner, confirmé par sa réponse << j'aime bien le domaine de l'enseignement, je vois qu'il est très important, c'est le pilier de développement >>.

Elle rajoute qu'elle est très convaincue par sa profession, parce qu'elle aime bien l'enseignement et elle est trop attachée à ce dernier, malgré qu'elle n'ait pas longtemps que le

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

sujet a commencé à enseigner, elle dit << oui, je suis convaincue par ce travail, le domaine de l'enseignement me plaît vraiment, et je fais mon travail avec toutes mes efforts pour donner le meilleur à mes élèves>> ce qui explique son amour pour son travail.

### **Axe 03 : Informations sur sa vie relationnelle**

Dans le cadre relationnel on a remarqué que notre sujet n'a pas rencontrés des obstacles dans ses relations avec les autres enseignants au contraire elle aime beaucoup fréquenter les enseignants et communiqué avec eux avec tous le respect, confirmé par << non, il y a aucun problème, je fréquente tous les enseignants d'ailleurs je reçois tous le respect de leurs parts>>.

Aussi Hanane nous parle sur le regard des autres enseignants envers elle, pour Hanane tout dépend de l'enseignant à l'autre, ce n'est pas pareil c'est tout à fait différent ce qui est confirmé par sa réponse << sincèrement c'est pas pareil, il y a des enseignants qui me font des regards naïfs, et aimables, par contre les autres c'est le contraire>>.

Hanane déclare que sa relation avec ses élèves est stable et adorable, elle n'a aucun problème avec eux, notre cas dit << la vérité, je suis bien aimée par mes élèves, parce que j'ai une bonne méthode d'enseignement, et même en dehors de l'établissement ils me saluent >> ce qui indique que sa relation avec les élèves est très bonne.

Ensuite notre cas a continué à parler sur la manière ou quelle est adaptée au groupe des enseignants elle confirme <<au début j'ai trouvés des difficultés à s'intégrer au groupe, mais après avec le temps je me suis adaptés>>.

Notre cas ajoute que cette profession a influencé sur sa vie professionnelle, elle déclare << oui ce travail a influencé sur ma vie relationnelle mais du bon côté, c'est positivement, je me sens stabilisé moralement et physiquement>>.

### **Axe 04 : Informations sur l'estime de soi**

Hanane présente une bonne opinion d'elle-même, et satisfaite de son travail, ce qui est affirmé par sa réponse << si je continue comme ça, je trouve que je réussis inchaallah>> ce qui prouve que notre cas elle a des capacités à faire son mieux.



## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

Comme notre cas nos à parler sur la culpabilité, elle dit << non, je ne me sens pas de la culpabilité parce que j'aime bien mon travaille, et je travaille avec toutes mes efforts pour transmettre le message aux élèves>> ce qui indique l'absence du sentiment de culpabilité chez notre cas.

A la fin notre cas nos a parlé sur ses projets aux futurs, Hanane répondent avec une grande importance à celui-là : << oui, j'ai d'autres projet à part l'enseignement, c'est que je pense à continuer mes études et améliorés mes connaissances afin d'avoir un bon bagage>>

Présentation et analyse des résultats de l'inventaire de l'estime de soi du cas << Hanane>>

**Les notes obtenues dans l'inventaire de Cooper Smith pour le cas de Hanane seront présentées dans ce tableau comme de suite :**

**Tableau n° 10 :**

Générale	Sociale	Familiale	Professionnel	Total	Mensonge	Niveau
20	06	06	02	34	05	Bas

D'après les résultats de l'inventaire de Cooper Smith présenté dans le tableau en haut, Hanane a un niveau bas d'estime de soi avec un total de (34), ce qui démontre qu'elle a une faible estime de soi.

Elle affiche des résultats inférieurs par apport à la moyenne dans toutes les échelles, ou elle présente un score de (20<22.10) dans l'échelle générales ce qui est remarqué dans différentes réponses obtenus sur cette échelle, on prend l'exemple de l'item n°02 :<< je trouve très pénible d'avoir à prendre la parole dans un groupe>> sa réponse été confirmé.

Sur l'échelle sociale le score est proche de la moyenne (06<6.70) ce qui démontre que Hanane ne trouve pas de difficultés à s'intégrer dans le milieu social. Cela confirmé par ses réponses à l'item de cette échelle exemple : dans litem n°05<< on s'amuses beaucoup en ma compagne>> sa réponse été me ressemble.

Ses résultats sur l'échelle l'estime de soi familiale marquant aussi un niveau proche par apport à la moyenne ( 06<6.88), ce qui indique que notre cas mène une vie familiale

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

marqué par une stabilité et un soutien exemple dans l'item n°11: <<mes parents attendent trop de moi>> sa réponse été me ressemble

Les résultats sur l'échelle d'estime de soi professionnelle marque un niveau très bas par rapport à la moyenne (2<6.76) ce qui démontre que notre cas manifeste une estime de soi professionnelle très basse, ce qui veut dire que Hanane trouve des difficultés à s'intégrer dans le milieu professionnel, on donne un exemple de l'item n°33 : << je suis fière de mon activité professionnelle>> sa réponse ne me ressemble pas.

Revenant à l'échelle de mensonge, elle affiche un score supérieur par rapport à la moyenne (5>3.22) ce que veut dire que notre sujet à une grande attitude défensive vis-à-vis du teste, et un désir de donner présentation de soi.

### **Synthèse**

D'après l'entretien on constate que Hanane souffre de problème d'ordre relationnel dans le milieu professionnel, elle présente une très faible estime de soi concernant ses relations professionnelles.

On remarque que le poste vacant influencé négativement sur son estime de soi.

On a trouvé d'après ses résultat ses résultats dans les échelles sociale, et familiale que notre sujet a du mal à s'intégrer social et se sent aimable par son entourage familial.

Et selon a note totale de l'inventaire de Cooper Smith (34<42.46), en conclus que Hanane présente une faible estime de soi.

### **Le troisième cas :<<Asma>>**

Au début de l'entretien Asma m'a apparue très timide et complexé, et après au court de temp avec un renforcement et un encouragement de ma part, Asma a commencé a parlé et s'exprimer librement, et elle a bien aimé l'entretien parce qu'elle été trop alaise avec nous.

### **Axe 01 : Informations générales sur le cas**

Asma est une enseignante de la langue Arabe âgée de 26 ans, Asma commencé à travailler depuis 1 an, elle a niveau d'étude master 2, sa situation socio- économique moyenne.

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

### **Axe 02 : Informations sur l'enseignant vacataire**

Dans cet axe, Asma m'a parlé sur l'enseignement et le travail est très important pour elle, elle dit << je vois que le travail est nécessaire pour les deux sexe, femme ou bien homme>>.

Notre cas à ajouter qu'elle est convaincue par son travail, elle aime bien l'enseignement mais au tant que vacataire non plus, elle a confirmé sa part << je suis convaincue par le travail, mais comme une remplaçante non, je ne suis pas convaincue>>.

Notre cas a commencé le travail à l'établissement la fin de l'année 2016.

### **Axe 03 : Informations sur sa vie relationnelle**

Sur le plans relationnelle, Asma à des bonnes relations, et elle est bien soutenue par les autres enseignants, elle confirme << ma relation avec les autres enseignants est très bonne surtout avec les enseignants Arabe

Notre cas ajoute, à-propos des regards des autre enseignants envers elle est normale, elle dit <<no, y'a pas de négligence, y'a tout le respect, surtout avec les enseignants Arabe>>

Ce qui concerne la relation de Asma avec ses élèves, elle quelques difficultés, surtout avec les classe le niveau terminal, elle dit qu'elle était un peu inquiétée au début, elle confirme <<le premier mois j'étais un peu inquiété, parce que j'ai trouvé des difficultés avec les élèves, et avec le temps j'ai habitude avec eux, et ma relation avec les élèves est amélioré vers le bien>>.

Asma n'a pas trouvé des obstacles pour s'intégrer aux groupes des enseignants, pour elle sa été trop facile, confirmé par <<no, j'ai pas des difficultés à pour s'intégrés au groupe des enseignants, surtout ils m'ont bien aidé, et m'encouragés beaucoup à habitude, alors avec mes collègues sa passe très bien>>.

La profession n'a pas influencé sur la vie relationnelle de Asma, elle dit <<no, le travail n'a pas influencé sur ma vie relationnelle>>.

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

### **Axe 04 : Information sur l'estime de soi**

Notre cas à donner leur opinion sur elle-même à propos de son travail, elle pense qu'elle peut faire le maximum, et faire des efforts pour données le meilleur de son elle, ce qui indique que Asma travail sérieusement, ce qui confirme << je suis très sérieuse, et je fais le maximum à faire des efforts, pour améliorer mes connaissances pour les partagés avec mes élèves>>

Notre cas dit qu'elle ne sent pas de la culpabilité parce qu'elle fait son travail comme il se doit et parfaitement, confirmer par << non, je ne me sens pas de la culpabilité, parce que je fais mon travail complètement, je cherche toujours à développer et maîtrisé le domaine de l'enseignement, et j'aime bien enseigner >> comme elle a aussi dit que le regard des autres enseignants envers elle est très normale et y'a pas quelque chose de Bazard>>

A la fin Asma déclare qu'elle a d'autres projets a part l'enseignements elle dit<<je m'intéresse bien à l'informatique, et comme je pense à faire visa d'étude bien sûr si j'ai eu l'occasion>>.

**Les notes obtenues dans l'inventaire de Cooper Smith pour le cas de Asma seront présentées dans ce tableau comme de suite :**

**Tableau n° 11 :**

Générale	Social	Familial	Professionnelle	Total	Mensonge	Niveau
17	06	07	04	34	07	Bas

D'après le tableau, le cas, le cas à un niveau d'estime de soi bas avec un total de (34), cela démontre qu'il a une mauvaise évaluation de soi.

Ces résultats sur l'échelle d'estime de soi générale sont inférieur à la moyen (17<22.10), ce qu'était remarqué dans les différentes réponses obtenus sur cette échelle par exemple dans l'item n°51<< j'ai souvent honte de moi>> sa réponse été me ressemble

Sur l'échelle social le score est proche de la moyenne (6<6.70) ce qui démontre que le sujet ne trouve pas d mal à s'intégrer dans la société, cela prouvé par ses réponses aux items

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

de cette échelle, l'exemple de l'item n°5 « on s'amuse beaucoup en ma compagnie » sa réponse est confirmé.

Les résultats de l'échelle familiale marquent un niveau supérieur par rapport à la moyenne (7 > 6.88) ce qui veut dire que notre cas a un bon soutien familial, cela prouvé par sa confirmation de ses réponses aux items de cette échelle en prend l'exemple de l'item 20 « mes parents me comprennent » sa réponse été me ressemble.

Sur l'échelle professionnelle Asma présente un score inférieur par rapport à la moyenne (4 < 6.72) ce qui indique que notre cas trouve des difficultés à s'intégrer dans le milieu professionnel et a une impuissance à gérer son travail convenablement.

Mais selon la note totale de l'inventaire de Cooper Smith (34 < 42.46) on a remarqué que Asma présente une faible estime de soi.

### **Quatrième cas « Lydia »**

Avant de commencer l'entretien avec Lydia, elle nous a confirmé qu'elle n'a pas l'habitude de parler de ses problème avec les autre, elle nous a apparue timide .mais au cours de temps Lydia répond à toute les questions avec un peu de difficulté.

**Axe 01 :** informations générales sur la personne

Lydia enseignante de tamazight en poste vacant, âgée de 24 ans à un niveau d'étude master 2 avec une socio-économique faible.

**Axe 02 :** informations sur les enseignants vacataires :

Lydia commençait son travail entant qu'enseignant depuis 5 mois. Pour l'instant elle est contente de sa profession, elle définit l'enseignement comme un métier qui nous apprend toujours, elle rajoute « je suis convaincu par mon travail à 100%, j'ai une conscience tranquille ».ce qui indique que Lydia est très satisfaite de son travail.

**Axe 03 :** informations sur la vie relationnelle :

Lydia est très positive dans sa vie, ses relations avec les autres est très bonne, elle dit : « je m'entends bien avec les autres enseignants », et concernant le regard des autres enseignants

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

envers elle déclare « y'a des enseignants qui m'encourage bien, comme y'a aussi d'autres enseignants qui font le contraire, j'ai remarqué ça d'après leurs regard ».

Concernant sa relation avec les élèves elle déclare qu'elle a une relation stable avec ses élève : « j'ai une relation stable même-si des fois je me comporte avec eux un peu Sivers ».

Lydia à était très l'établissement parce que elle a intégrés facilement et elle n'a pas trouvé des difficultés à réintégrés eux, on a constaté sa d'après sa réponse les questions : à ce que vous trouvez des difficultés à s'intégrés aux groupe des enseignants ? Elle confirme avec non « jamais, je ne trouve pas des difficultés à intégrer dans le groupe d'enseignants, je me sens comme si je les connais depuis longtemps »

D'après notre entretien sujet on a remarqué que cette profession n'a pas influencé sur sa vie relationnelle.

### **Axe 04 : information sur l'estime de soi :**

Lydia présente une bonne opinion d'elle-même, parce que elle fait de son mieux pour transmettre les messages aux élèves, et donne un fond, « je me donne fond, je suis sérieuse dans mon travail, enfin d'avoir une conscience alaise ».

Elle rajoute qu'elle se culpabilise pas qu'on elle pense à son travail.

Lorsque on a abordés le sujet d'avenir, elle a répondu « oui, j'ai d'autre projet, je veux titulariser ».

Ce qui indique que notre sujet satisfait de son travail, et ce dernier à influence positivement sur sa vie relationnelle.

### **Présentation et analyse des résultats de l'échelle de soi du cas de Lydia.**

**Tableau 05** : résultat de l'inventaire de l'estime de soi du cas de Lydia :

G	S	F	P	T	M	Niveau
15	05	04	03	27	07	Très bas

La lecture des résultats montre que le sujet a un niveau d'estime de soi très bas avec un score total de (27).

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

Elle affiche des résultats inférieurs par rapport à la moyenne sur l'échelle générale (15 < 22,16) ce qui était remarqué dans les différentes réponses obtenues sur cette échelle, par exemple : dans l'item n° 12 « c'est très facile d'être moi ». sa réponse a été (me rassemble).

Sur l'échelle sociale, le score est inférieur à la moyenne (05 < 6,70) ce qui démontre que notre sujet a une mauvaise estimation de soi au niveau sociale. c'est-à-dire qu'elle trouve des difficultés à s'adopter dans le milieu social. Ce qui était remarqué dans les différentes réponses obtenues sur cette échelle par exemple dans l'estime n°21 « la plupart des gens sont mieux aimés que moi » sa réponse a été confirmée (une ressemblance)

Les résultats sur l'échelle d'estime de soi familiale marquent aussi un niveau très bas par rapport à la moyenne (4 < 6,88) ce qui démontre que Lydia vit des difficultés dans son milieu familial l'exemple de l'item n° 44 « les personnes ne font beaucoup attention à moi à la maison » sa réponse a été une ressemblance.

Son score au niveau de l'échelle professionnelle est de (03) une note inférieure par rapport à la moyenne estimée à (06,72) ce qui indique que notre cas manifeste une estimation de soi professionnelle très basse. L'exemple dans l'item n° 17 où elle confirme qu'elle est souvent mal à l'aise dans son travail.

Revenant à l'échelle de mensonge, Lydia présente un niveau supérieur par rapport à la moyenne (7 > 3,22) cela veut dire qu'elle présente une attitude défensive vis-à-vis du test ou un désir de donner une mauvaise image de soi :

### **Synthèse.**

La concordance entre les données obtenues au cours de l'entretien et du test d'estime de soi qui est (27), ce qui correspond à un niveau d'estime de soi très bas comme il est indiqué dans l'inventaire de Cooper suivant (<33).

D'après cette analyse on remarque que la vocation a influencé négativement sur notre cas dans l'ensemble des sous-échelles, le regard des autres a une influence négative sur le sujet.

Selon la note totale de l'inventaire de Cooper Smith (27 < 42,46), on a trouvé que Lydia a une faible estimation de soi.

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

### **Cinquième cas : Nessrine**

L'hors de l'entretien clinique, Nessrine est apparu trop timide avec rougeur de ses Joux, mais marqué par des encouragements de notre part pour atteindre notre objectif, mais au fur à mesure de l'entretien notre cas d'étude s'exprime plus librement.

#### **Axe 01 : informations générales sur la personne**

Nessrine est une enseignante vacataire de la langue tamazight d'un poste vacataire, âgée de 28ans, a un niveau d'étude master, avec une situation socio-économique moyenne.

#### **Axe 02 : informations sur l'enseignant vacataire**

Nessrine à commencer à travailler depuis deux mois, elle m'a apparu qu'elle n'est pas intéressé par ce travaille, ce qu'on a confirmé par ses réponses limités. Selon elle l'enseignement n'est qu'un domaine de travaille, elle n'est pas convaincu de son métier au tant que vacataire,

#### **Axe 03 : informations sur ses relations**

Concernant ses relations avec les autres enseignants, sont aussi limités, elle déclare : « j'ai aucune relation avec les autres enseignants, je n'aime pas fréquenter, pour moi sont juste des collègues ».

et quand on lui a posé la question sur le regard des autres envers elle, elle a répondu « ils me voient misérablement parce que, je suis en poste vacant, en plus de ca j'enseigne la langue tamazight ».

concernant ses relations avec ses élèves , elle déclare « je trouve beaucoup de difficultés à travailler avec les élèves du bac, par contre , avec les première années ça passe bien avec eux »

Nessrine continue de nous raconter « oui, j'ai des difficultés à m'adapter avec les autres enseignants, d'ailleurs, je préfère rester toujours seule, je ne parle avec personne, sauf en cas je veux renseigner sur quelques choses », ce qui explique que notre cas trouve des difficultés à s'intégrer dans le groupe, elle confirme : « au début, j'avais l'intention que tout va bien, mais après tout est apparait défirent, j'étais très dessue par les élèves et les enseignants », ce qui indique que cette profession a influencer négativement sur sa personnalité, ses relations et sur son estime d'elle-même.



## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

### **Axe 04 : informations sur l'estime de soi**

Nessrine est optimiste, elle se voit qu'elle est prête à donner à fond dans ce domaine, elle dit « je me sens pas de la culpabilité, car je fais mon travail correctement » pour la question de l'avenir Nessrine dit « oui, j'ai d'autres projets, je voudrai continuer mes études et faire doctorat ».

**Tableau n°13 : résultats de l'inventaire de l'estime de soi du cas de Nessrine**

Générale	Sociale	Familiale	professionnelle	Total	mensonge	Niveau
17	06	06	03	31	05	Très bas

D'après les résultats de l'inventaire de Cooper Smith présenté dans le tableau en haut Nessrine présente un niveau d'estime de soi très bas.

Sur l'échelle générale, Nessrine a obtenu un score de (17) qu'est inférieur à la moyenne estimée dans cette échelle (22,16), ce qui est apparu dans ses réponses négatives dominantes sur cette échelle, on prend l'exemple de l'item n°27 « je suis assez sûre de moi » sa réponse a été (me ressemble pas).

Ses résultats dans l'échelle sociale sont proches par rapport à la moyenne estimée, (6<6,70) cela veut dire que notre cas arrive à s'intégrer dans la société, exemple : dans l'item n°49 « suis mal à l'aise dans mes relations avec les autres personnes » sa réponse a été (me ressemble Pas).

Sur l'échelle d'estime de soi familiale, notre cas présente une note de (6<6,88) qu'est proche de la moyenne, ce qui indique que notre cas s'estime, et qu'elle a un bon soutien familial, exemple : dans l'item n°29 : « je passe souvent de bons moments avec ma famille » sa réponse a été confirmée (me ressemble).

Concernant ses résultats sur l'échelle professionnelle, Nessrine présente une note inférieure par rapport à la moyenne (3<6,72) ce qui indique que notre cas manifeste une estime de soi très basse, cela veut dire que Nessrine trouve des difficultés à s'intégrer dans le milieu professionnel, exemple : l'item n°46 « dans mon travail je ne réussis pas aussi bien que je le voudrais » sa réponse a été (me ressemble).

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

Revenant à l'échelle d'estime de mensonge, notre sujet présente un niveau supérieur ( $5 > 3,22$ ), cela veut dire qu'elle présente une attitude défensive vis-à-vis du test et un désir de donner une mauvaise image de soi.

### **Synthèse**

D'après l'entretien, on constate d'après les résultats de l'inventaire de Cooper Smith présenté dans le tableau en haut que notre sujet a un niveau d'estime de soi très bas(31) en référence aux classes mentionnés dans l'inventaire.

-Nessrine présente une basse estime de soi générale qui influencé sur son estime de soi de son état général provoqué par la vacation.

-pendant notre entretien avec Nessrine, on a confirmé qu'elle a un niveau d'estime de soi très bas malgré des bonnes relations familiale et sociale obtenu par les résultats de l'inventaire.

### **Le sixième cas « Sarah »**

Durant l'entretien avec Sarah, on a remarqué qu'elle était alaise et avec un grand cœur, quelle à partager à cette entretien et de répondre à cette entretien et de répondre à toutes les questions et en parallèle, elle me pose des questions par curiosité de savoir le but de l'entretien.

#### **Axe 01 :informations générales de la personne**

Sarah est une enseignante de mathématique en poste vacant, âgée de 28 ans, a un niveau d'étude master 2, avec une situation socio-économique faible.

#### **Axe 02 :Information sur les enseignants vacataire**

Sarah commencé à travailler comme enseignante depuis une année et demi, elle apparue contente de sa profession, elle dit << je suis convaincue par ce travail, parce que c'est mon objectif depuis l'enfance>>.

Aussi sarah nos ajoutes qu'elle fait de son mieux pour et a donné toutes ses connaissances pour les élèves, confirmé par << je donne le savoir et la connaissance pour les élèves et nous aussi les enseignants en apparent toujours>>

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

### **Axe 03 : informations sur la vie relationnelle dans le domaine de l'enseignement**

Ce qui concerne la relation de Sarah avec les autres enseignants est une bonne relation, amicale, Sarah aime fréquente elle adopte rapidement, elle nous confirme sa par sa réponse <<ma relation avec l'autre enseignant est bien, je m'entends bien avec eux>>

Aussi Sarah dit que le regard des autres enseignants ça ne dérange pas, et ça ne pose aucun problème, confirmé par << comme je vois, y'a aucun problème, le regard des autres enseignants est très normal>>

Et par suite notre cas déclare qu'elle a aucune difficulté avec ses élèves, et les élèves reçoivent bien les messages, confirmé par << ma relation avec mes élèves est assez bien, ils reçoivent bien le message>>

Sarah est une personne sociable, elle ne trouve pas des difficultés à s'intégrer dans le groupe des enseignants, elle déclare sa dans sa réponse <<non, j'ai pas des difficultés à s'intégrer dans le groupe des enseignants, parce que je suis très sociable, surtout avec les enseignants de mathématique>>

Notre cas annonce aussi que ce travail n'a pas influencé sur sa vie relationnelle, déclaré <<je trouve que mon travail n'a pas influencé sur ma vie relationnelle>>

### **AXE 04 : Informations sur l'estime de soi**

D'après l'entretien Sarah a une bonne opinion d'elle-même, elle se voit qu'elle est capable de s'en sortir bien à cette profession, << j'ai la volonté de travaillé plus et de donné le maximum>>. Sarah ne sent pas de la culpabilité parce que elle fait son devoir.

Notre cas ajoute qu'elle a des autres projets à faire apart l'enseignement, c'est une personne active, elle aime organiser des projets, elle dit << oui j'ai d'autre projet à faire, je veux ouvrir une école prévis pour faire des cours de soutien et des formations comme informatique, et aussi j'aimerais bien voyager et bien sûr le mariage ça aussi est un projet très important pour moi>>

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

**Les notes obtenues dans l'inventaire de Cooper Smith pour le cas de Sarah seront présentées dans ce tableau comme de suite**

**Tableau n°12** : les résultats de l'inventaire de l'estime de soi du cas de sarah

Général	Social	Familial	Professionnelle	Total	Mensonge	Niveau
21	06	07	07	41	06	moyen

D'après les résultats de l'inventaire de Cooper Smith présenté dans le tableau en haut Sarah présente un niveau d'estime de soi moyen.

Ses résultats sur l'échelle générale sont inférieurs par rapport à la moyenne (21 < 22.16), ce qui est apparu dans ses différentes réponses obtenus sur cette échelle, par exemple ; dans l'item n° 31 « j'aimerais être plus jeune » sa réponse a été me ressemble.

Sur l'échelle sociale le score est proche à la moyenne estimée (06 < 6.70) cela veut dire que notre cas est une femme sociable, on prend l'exemple de l'item n°28 « je plais facilement » sa confirmation à la réponse le prouve.

Concernant les résultats de l'échelle de l'estime de soi familiale sarah présente un score de (07) qui est supérieur à la moyenne estimée (6.88) c'est-à-dire qu'elle a une bonne note estimée, cela indique que notre sujet a un très bon soutien familial, ce qui est confirmé dans ces deux items : item n°09 « ma famille prête généralement attention à ce que je ressens » et item n°20 « mes parents me comprennent », sa réponse est confirmée dans les deux items.

Sur l'échelle d'estime de soi professionnelle, sarah présente une note supérieure au score de (7 > 6.72), c'est-à-dire que cette note présente le résultat des très bons attachements professionnels, ce qui est indiqué par l'item n°37 « je fais toujours mon travail de mieux que je peux » sa réponse a été me ressemble.

Sarah présente une attitude défensive vis-à-vis du test, ou bien un désir de donner une bonne présentation de soi, ce qui est prouvé par son niveau supérieur par rapport à la moyenne (6 > 3.22).

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

Notre cas présente une basse estime de soi générale qui influence sur son estime de soi de son état général provoqué par la vacation.

Pendant l'entretien avec Sarah, on a confirmé qu'elle a un niveau d'estime de soi moyen malgré des bonnes relations familiales, social et professionnelle obtenues par les résultats de l'inventaire.

### **Synthèse**

On constate d'après les résultats de l'inventaire de Cooper Smith présenté dans ce tableau en haut que notre cas a un niveau d'estime de soi moyen (41) en référence aux classes mentionnées dans l'inventaire (42.46).

Sarah présente une basse estime de soi générale qui influence sur son estime de soi de son état général provoqué par la vacation.

Pendant l'entretien avec Sarah, on a confirmé qu'elle a un niveau d'estime de soi moyen malgré des bonnes relations familiales, sociales et professionnelle obtenues par les résultats de l'inventaire.

### **Discussion des hypothèses**

Pour atteindre l'objectif de notre recherche qui décrit l'estime de soi des enseignants vacataires. Notre pratique est basée sur l'analyse d'un nombre de cas limités à six enseignants, âgée entre (24 et 28).

Nos hypothèses sont :

« Les enseignants vacataires présentent une faible estime de soi avec des divers degrés ».  
« Les enseignants vacataires trouvent des difficultés à s'intégrer dans le milieu professionnel »

A partir de l'analyse des résultats du test de l'estime de soi, on a confirmé nos hypothèses comme suit :

## ***Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses***

---

D'après les résultats de l'échelle de (S.E.I), on a enregistré les divers niveaux de l'estime de soi de des enseignants qui ont une faible estime de soi. On a trouvé que (2/6) de nos cas manifestent une faible estime de soi avec un degré très bas, et (3/5) manifestent une faible estime de soi avec un degré bas, cela indique véritablement que la vacation a influencé négativement sur l'estime de soi de ces enseignants.

On trouve que les enseignants vacataires ; (Nassima), (Hanane), (Asma), (Lydia), (Nesrine), ont une basse estime de soi, et ceci est engendré par plusieurs facteurs, essentiellement, la culpabilité, le regard des autres, et le sentiment de la méprise.

De ce fait, on a déduit que notre première hypothèse est affirmée.

Concernant la deuxième hypothèse qui suppose que les enseignants vacataires trouvent des difficultés d'adaptation dans leur entourage professionnel, on a constaté à travers l'échelle professionnelle de l'inventaire de Cooper Smith que le niveau d'adaptation est faible dans la majorité des cas.

On remarque que, les cas (01),(02),(03),(04),(05), ont une mauvaise adaptation professionnelle, cela explique que ces enseignants trouvent des difficultés à s'intégrer dans le milieu professionnel à cause de leur vacations.

On remarque aussi que le cas (06) de « sarah », a une bonne adaptation professionnelle, ce qui explique que cette enseignante ne trouve pas de difficultés à s'intégrer dans le milieu professionnel malgré la vacation.

Cela indique que notre deuxième hypothèse affirmé dans la majorité des cas

Pour conclure, on a compris durant cette étude que la vacation influe négativement sur l'estime de soi de notre population d'étude.

### **Synthèse :**

En somme, les résultats de notre recherche ont pu mettre en évidence l'ampleur de la vacation sur l'estime de soi des enseignants vacataires, et décrire les qui peuvent influencer sur l'adaptation de nos cas dans leurs environnements professionnels, afin d'évaluer le degré de l'estime de soi chez les enseignants vacataires.

## *Chapitre IV : Présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses*

**-L'analyse des résultats de l'échelle :**

**Présentation et analyse des résultats du test(S.E.I) :**

**Tableau N°13 : Résultats du test**

<b>Résultats du test les cas</b>	<b>Général</b>	<b>Sociale</b>	<b>Familiale</b>	<b>Professionnelle</b>	<b>Total</b>	<b>Mensonge</b>	<b>Niveau d'estime de soi</b>
<b>Nassima</b>	22	08	07	03	40	03	Bas
<b>Hanane</b>	20	06	06	02	34	05	Bas
<b>Asma</b>	17	06	07	04	34	07	Bas
<b>Lydia</b>	15	05	04	03	27	07	Très bas
<b>Nessrine</b>	17	06	06	03	31	05	Très bas
<b>Sarah</b>	21	06	07	07	41	06	Moyen

**Interprétation de tableau :**

D'après ce tableau on a inscrit les résultats de l'inventaire de l'estime de soi obtenu de nos six (06) cas, on constate que le niveau d'estime de soi qui est bas dans la plupart des cas ce qui signifie que la vacation influe négativement sur l'estime de soi des enseignants, contrairement au cas de Sarah qu'elle a obtenu des notes moyen ce qui signifie que Sarah a un niveau un peu plus élevés par rapport aux autres cas.

# **Conclusion**



### Conclusion

L'estime de soi l'une des conditions qui mène à la réussite et à la réalisation de soi, l'opinion que l'on a de soi, les dialogues intérieurs que l'on entretient qu'ils soient conscients ou non, influenceront nos choix et la façon dont nous organiserons notre vie, cela par conséquent déterminera les résultats en termes de succès et de satisfaction personnelle.

Notre thème de recherche porte sur l'estime de soi chez les enseignants vacataires, et notre question essentielle de ce travail est la suivante : est-ce que la vacance a une influence sur l'estime de soi des enseignants ?

Pour confirmer nos hypothèses et atteindre notre objectif, nous avons opté pour l'étude de six cas qui font partie de la méthode descriptive, et nous avons complété nos observations par des entretiens avec ces enseignants. La vérification est faite avec l'échelle de l'estime de soi de Cooper Smith.

Les résultats que nous avons obtenus après la passation de l'échelle de l'estime de soi pour les six cas, la majorité des cas (5/6) nous permet de confirmer nos hypothèses, dont les enseignants vacataires ont une estime de soi basse, et ont une mauvaise adaptation dans le milieu professionnel. En revanche, le cas restant de notre étude a une estime de soi moyenne.

Dans l'ensemble, il faut savoir qu'on est loin de généraliser nos résultats vu le nombre limité des cas de notre recherche.

Enfin, cette recherche reste une bonne expérience pour nous à travers laquelle on a appris beaucoup de choses sur la question des enseignants vacataires et l'estime de soi, malgré les résultats que nous avons obtenus, notre sujet reste limité et permet une ouverture sur d'autres pistes, nous espérons que notre travail sert d'exemple et de guide pour de futures recherches.

# **Bibliographie**

### Liste bibliographique

#### Ouvrage :

1. Abdou k N, 2002, « manuel de recherche sur les modèles d'apprentissages avancé »
2. André Christophe et coll.,1999, « l'estime de soi : s'aimer pour mieux vivre avec les autres », Paris, odile Jacob.
3. Anne-Marie Lavarde, 2008, « Gide méthodologique de la recherche en psychologie », Bruxelles, de Boeck.
4. Britt Mari Barth .1987. « Le savoir en construction »
5. Brunner. J,2000, « comment les enfants apprennent à parler »,paris, Edretz
6. Burn-out,M. Huberman,1989, « comprendre prévenir l'épuisement des université Cambridge » . press
7. Carol tarviseted,1999, « introduction à la psychologie », les grandes perspective, bruxelles de Boeck.
8. Christophe A, François Lop. Cit, << information historique pour l'enseignement>> Edition, J-B Baillière , 1964.
9. Cooper Smith, (1984), « l'inventaire d'estime de soi » Paris, Centre de psychologie appliquée (CAA)
10. Cousin P,2002, << construction et évaluation de l'effet établissement ; le travail des collègues de l'institutions à l'établissent>>
11. Delphine Martinot,1995,<<le soi, les approches psychosociale>> , presse universitaire de Grenoble.
12. Hansenne Michel,2003, <<psychologie de la personnalité, Bruxelles, Ed Boeck, Coll.>>ouverture psychologique 2003

13. Jean-Pierre famous et Florence Guérin,2002, << connaissance de soi et estime de soi>> Edition, Armond Colin, paris
14. Josiane de S p, 1999,<< estime de soi, confiance en soi >>, Inter Editions.
15. Lautier,2001, <<politique et discours éducatifs>>
16. L. Paquet. Bibliothèque de Philosophie contemporaine. 1967.cain.
17. Marie D.B et Agnès V.Z ,2002,
18. Omar aktouf,1987, « méthodologie des sciences sociale et approches qualitatives des organisations », Québec, HEG press.
19. Philippe D,2008, << penser la diversité du monde>>Philippe. d'Iribarne (avec la collaboration D'A – Henry)
20. Rogers, C.R. (1.951) thérapie centrée sur le client. Boston : Houghton, Mifflin Co.
21. Simon L. Dolan-André Arsenault,2009, <<stresse, estime de soi, santé, travail>>, presses de l'université de Québec
22. TA Amiens,25 février 2003, n°00180. <<il faut un mémoire en réclamation en cas 1

### **Liste de revues :**

23. CAA Marseille,18 mars 2008, Mme Céline X. n°05MA00991
24. Centre de psychologie appliqué 1984.
25. Éducation & formations n° 78 [novembre 2008
26. Conseil supérieur de l'enseignement, Rapport Annuel 2008, vendredi à 3h17)
27. **Dictionnaire :**
28. Bloch H,2000, « Grand dictionnaire de la psychologie>>,paris codex, Larousse.
29. Le petit Larousse de la psychologie, 2005, p.894

**Site internet :**

30. [Http://www.enseignement.com](http://www.enseignement.com) ( 17-03-2017/8 :20)
31. [http://www. Education. Gouv.fr.](http://www.Education.Gouv.fr) ( 17-03-2017/09 :22)
32. [Http://enseignementefficace.blogspot.com](http://enseignementefficace.blogspot.com) (19-03-2017/10 :30)
33. [Http / : www.l'estime de soi chez les enseignant](http://www.l'estime.de.soi.chez.les.enseignant) (22-03-2017/23 :20)
34. [Http://enseignants.com](http://enseignants.com)(22-03-2017/23 :20)
35. Le petit Larousse de la psychologie, 2005, p.894)
36. [Www. Enseignants vacataire.com,](http://www.enseignantsvacataire.com) (01-04-2017/00 :30)
37. [Www. Vacation enseignants.fr](http://www.vacationenseignants.fr) (01-04-2017/ 8 :45)

# Annexes

## **Annexe n°01 : Guide d'entretien**

### **Axe1 : les informations générales de la personne**

Nom : .....

Age : .....

Sexe : .....

Niveau d'étude : .....

Situation économique : .....

### **Axe 2 : information sur les enseignants vacataire**

Que représente l'enseignement pour vous..... ?

Etes-vous convaincue de ce travail..... ?

Depuis qu'on vous avait commencé le travail ..... ?

### **Axe 3 : Information sur la vie relationnelle dans le domaine de l'enseignement**

Quelle est votre relation avec les autres enseignants ..... ?

Quelle est le regard des autres enseignants envers vous..... ?

Quelle est votre relation avec les élèves ..... ?

Trouvez-vous des difficultés à s'intégrés dans le groupe d'enseignement.....?

Est-ce que cette profession a influencé sur ta vie relationnelle .....?

### **Axe 4 : information sur l'estime de soi**

Quelle opinion avez-vous de vous-même..... ?

Sentez-vous de la culpabilité quand vous penser à votre profession..... ?

Est-ce que le regard des autres vous dérange..... ?

Avez-vous d'autres projets à réaliser dans l'avenir. ? Si oui lesquels ..... ?

## **Annexe N° 2 : Inventaire d'estime Cooper Smith (Forme adulte)**

S .E.I

NOM..... PRENOM.....

AGE:.....

SEXE : .....

NIVEAU D'ETUDE : .....

PRPFSSION.....

### **CONSIGNES**

#### **LISEZ ATTENTIVEMENT LES CONSIGNES AVANT DE REPONDRE**

Dans les pages qui suivantes, vous trouvez des phrases qui expriment des sentiments, des opinions ou des réactions. Vous lisez attentivement chacune de ces phrases.

Quand une phrase vous semblera exprimer votre façon habituelle de penser ou de réagir, vous ferez une croix dans la case de la première colonne, intitulée « Me ressemble ».



Quand une phrase n'exprimera pas votre façon habituelle de penser ou de réagir, vous ferez une croix dans la case de la colonne intitulée « Ne me ressemble pas ».

Efforcez-vous de répondre à toutes les phrases, même si certains choix vous paraissent difficiles.

### **TOURNEZ LA PAGE ET COMMENCEZ**

Copyright 1981 by consulting psychologists press, Inc., Palo Alto, California Copyright de l'édition française 1984 by les éditions du centre de psychologie appliqué, 25, rue de la plaine-75980 Paris cedex 20. Tous droits réservés.

Achévé d'imprimer par AJ Communication-91

Dépôt légal 1er Trim.1984-Edit 528050

	Items	Me ressemble	Ne me Ressemble pas
1	En général, je ne me fait pas de souci.		
2	Je trouve très pénible d'avoir à prendre la parole dans un groupe.		
3	Il y a, en moi, des tas de choses que je changerais, si je la pourrais.		
4	J'arrive à prendre des décisions sans trop de difficulté.		
5	On s'amuse bien en compagnie.		
6	Je suis souvent contrarié(e) par ma famille.		
7	Je mets longtemps à m'habituer à quelque chose de nouveau		

8	Je suis très appréciée(e) par les personnes de mon âge.		
9	Ma famille prête généralement attention à ce que je ressens.		
10	Je cède très facilement aux autres.		
11	Ma famille attend trop de moi.		
12	C'est très dur d'être moi.		
13	Tout est confus et embrouillé dans ma vie.		
14	J'ai généralement de l'influence sur les autres.		
15	J'ai une mauvaise opinion de moi-même.		
16	J'ai souvent envie de changer de vie.		
17	Je me sens souvent mal à l'aise dans mon travail.		
18	Je trouve que j'ai un physique moins agréable que la plupart de gens.		
19	Quand j'ai quelque chose à dire, en général, je le dis.		
20	Ma famille me comprend bien.		
21	La plupart des gens sont mieux aimés que moi.		
22	J'ai généralement l'impression d'être harcelé(e) par ma famille.		

23	Je me décourage souvent quand je suis entrain d faire quelque chose.		
24	Je pense souvent que j'aimerais être quelqu'un d'autre.		
25	Les autres ne me font pas souvent confiance.		
26	Je ne suis jamais inquiète (e).		
27	Je suis assez sur (e) de moi.		
28	Je plais facilement.		
29	Je passe souvent de bons moments en ma famille.		
30	Je passe beaucoup de temps à rêvasser.		
31	J'aimerais être plus jeune.		
32	Je fais toujours ce qu'il faut faire.		
33	Je suis fier(e) de mon activité professionnelle.		
34	J'attends toujours quelqu'un me dise ce que dois faire.		
35	Je regrette souvent ce que j'ai fait.		
36	Je ne suis jamais heureux (euse)		
37	Je fais toujours mon travail du mieux que je peux.		
38	En général, je suis capable de me débrouille tout (e) seul(e).		

39	Je suis assez content (e) de ma vie.	--	
40	Je préfère avoir des amis plus jeunes que moi.		
41	J'aime tous les gens que je connais.		
42	Au travail, j'aime quand on vient me trouve pour me demander quelque chose.		
43	Je me comprends bien-même.		
44	Personne ne s'intéresse beaucoup à moi-même.		
45	On ne me fait jamais de reproche.		
46	Dans mon travail, je ne réussis pas aussi bien que je le voudrais.		
47	Je suis capable de prendre une décision et de m'y tenir.		
48	Cela ne me plait vraiment pas d'être un homme (femme).		
49	Je suis mal à l'aise dans mes relations avec autres personnes.		
50	Je ne suis jamais intimidé (e).		
51	J'ai souvent honte de moi.		
52	Les autres me cherchent de querelle.		
53	Je dis toujours la vérité.		

54	Au travail, mes responsables me font sentir que mes résultats sont insuffisants.		
55	Je moque de ce qui peut m'arriver.		
56	J'ai le sentiment d'avoir raté ma vie.		
57	Je perds facilement mes moyens quand on me fait des critiques.		
58	Je sais toujours ce qu'il faut dire aux autres.		

**G      S O      F      P      T      M**

--	--	--	--	--	--