

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue l'obtention du diplôme de master option psychologie Clinique

Thème :

**L'épuisement professionnel chez les enseignants des classes
terminales**

**Etude comparative de huit(08) cas entre les enseignants et les enseignantes, réalisée au
niveau du lycée mixte Cheikh EL Aziz EL Haddad d'Amizour**

Réalisé par :

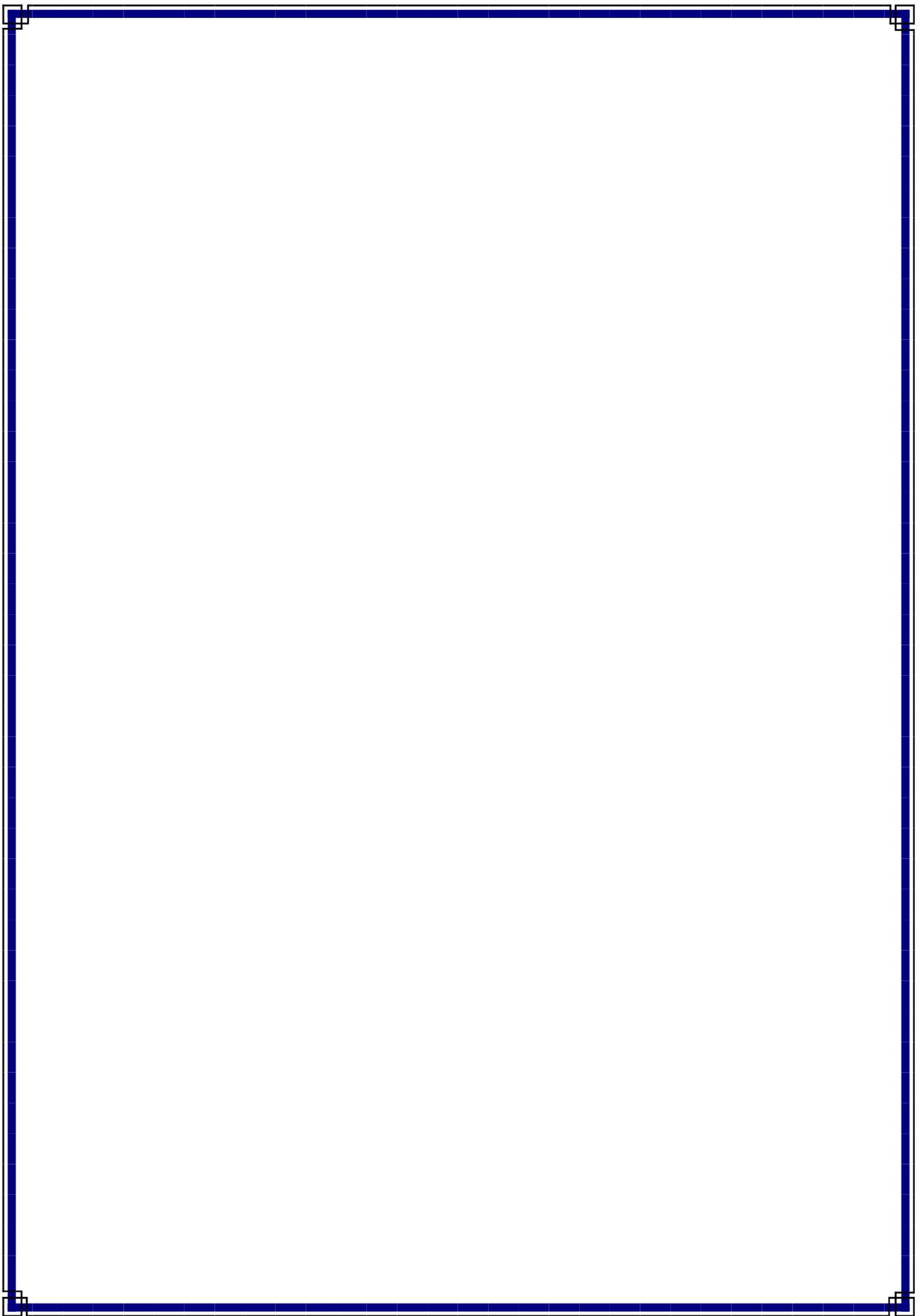
Mr : BATROUNI MAHMOUD

Mr : BENMANSOUR M'HAND

Encadré par :

M^{me} MEKHOUKH HALIMA

Année Universitaire 2014/2015



Remerciement

Nous devons toute chose à Dieu le tout Puissant et cela avant tout ; de nous avoir accordé la force, la patience, le courage et la santé pour achever accompli ce modeste travail.

Ainsi à tous ceux et celles qui ont contribué directement ou indirectement à l'élaboration de ce mémoire.

Nous tenons à remercier vivement notre promotrice M^{me} Mekhoukhi Halima pour avoir accepté de nous encadrer et pour ses orientations et ses encouragements durant la réalisation de ce travail.

Nous remercions tout particulièrement les membres de jury, qui ont acceptés de lire et d'examiner ce travail.

Nous tenons également à remercier l'ensemble du personnel du lycée mixte cheikh el Aziz el Haddad d'Amizour.

À leur tête le psychologue du lycée M^r Yssad sans oublier M^r Benouaret rabah qui ont contribué, de loin ou de près à la réalisation de ce travail.

À tous nos enseignants des quatre paliers.

M'hand et Mahmoud

Dédicace

Avec un énorme plaisir, un cœur ouvert et une immense joie, que je dédie mon travail à mes très chers, respectueux et magnifiques parents qui m'ont soutenus tout au long de ma vie ainsi qu'à mes frères et en particulier mon binôme Benmanssour m'hand.

A mes frères : Azzedine, Abdenour, Mahdi, Zahir, Fayçal.

A mes amis : Hakim, Boualem, Smail

A mon très chère ami et frère de la vie Salim Bekka qui ma soutenu pendant la réalisation de ce travail.

Une spéciale dédicace à une personne très chère a moi M^{elle} Idahmanene Lydia. Trouver dans ce modeste travail mes sincères gratitudes et reconnaissances .ce travail est le votre.

MHMOUD

mahmoud

DEDICACES

*C'est avec une très grande émotion, que je dédie ce modeste
Travail
À ma petite famille*

*À mon père « LAKEHAL » qui ma toujours soutenue dans tous me
Choix*

À ma mère « OUIZA » symbole de toute ma réussite

*À Ma plus proche personne a mon cœur, ma future femme
« SOUAD ADNANI »*

À mes QUATRES chères sœurs et leurs maris :

« HAMIDA.....BELKACEM »

« KARIMA..... HAKIM »

« TAKLIT.....DJAMEL »

« SADIFA.....DJALLIL »

*À MON SEUL FRÈRE : « ABDENOUR »
Et a mon bras droit : « MAHMOUD BATROUNI »*

À toutes mes amies

*Ainsi qu'a toutes les personnes qui ont pu contribuées de
Prés ou de loin*

À l'élaboration de ce Mémoire.

M'HAND

Table des matières

L'introduction

La problématique et les hypothèses.....	3
---	---

La partie théorique

Chapitre I : épuisement, épuisement professionnel

I. HISTORIQUE : naissance et émergence du concept de burn-out.....	10
II. Définition de l'épuisement professionnel ou burn-out	13
1. Les principaux termes actuellement utilisés.....	13
1. 1 syndrome d'épuisement professionnel.....	13
1. 2 burn-out syndromes.....	14
1.3 Karoshi.....	14
III. Symptômes et étapes d'installation du burn-out	14
1. Les symptômes du burn-out.....	14
2. Les étapes d'installation.....	15
2.1 l'enthousiasme.....	15
2.2 la stagnation.....	16
2.3 La frustration	16
2.4 L'apathie.....	17
IV. Les causes de l'épuisement professionnel	17
1. facteurs liés au contenu du travail.....	18
2. facteurs liés à l'organisation du travail.....	18
3. facteurs liés aux relations du travail.....	18
4. facteurs liés à l'environnement du travail.....	18
V. Les approches du burn-out	19
1. l'approche psychiatrique.....	19
2. l'approche sociologique.....	19
3. l'approche psychanalytique.....	20

Synthèse.....	21
---------------	----

CHAPITRE II : enseignement, enseignement secondaire :

I. L'évolution de la pratique de l'enseignement.....	24
1. une école avec une autonomie accrue.....	24
2. une école avec de nouvelles missions.....	26
3. un effectif scolaire de plus diversifié.....	27
4. une cellule familiale modifiée	28
5. une recherche dans le domaine de l'enseignement transformée.....	30
II. les grandes courants pédagogiques et les stratégies d'enseignement :	31
1. les stratégies de l'enseignement selon le béhaviorisme.....	31
2. les stratégies de l'enseignement selon le cognitivisme.....	32
3. les stratégies de l'enseignement selon le constructivisme.....	33
4. les stratégies de l'enseignement selon le socioconstructivisme.....	33
III. l'enseignement secondaire	34
1. définition de l'enseignement secondaire.....	34
2. les objectifs de l'enseignement secondaire.....	34
3. les rôles des professeurs de l'enseignement secondaire.....	35
3.1 la notion du rôle.....	35
3.2 le rôle de l'enseignant de secondaire.....	36
IV. La description du system éducatif algérien.....	36
1. L'enseignement primaire, moyen et secondaire.....	36
2. L'enseignement supérieur	37
3. L'enseignement professionnel.....	37
Synthèse.....	38

La partie méthodologique

La méthodologie de recherche

I.	La pré-enquête.....	40
II.	La méthode de recherche.....	41
III.	Présentation de lieu de recherche.....	42
IV.	présentation de groupe d'étude	43
V.	instrument de mesure et outils d'investigation.....	44

Synthèse	49
----------------	----

La partie pratique

I. La présentation et analyse des résultats des cas dans l'entretien et l'échelle de (MBI)

1. a. la présentation et analyse des résultats du premier cas.....	50
2. b. synthèse des résultats du premier cas.....	53
1. a. la présentation et analyse des résultats du deuxième cas.....	54
2. b. synthèse des résultats du deuxième cas.....	57
1. a. la présentation et analyse des résultats du troisième cas.....	58
2. c. synthèse des résultats du troisième cas.....	62
1. a. la présentation et analyse des résultats du quatrième cas.....	63
2. b. synthèse des résultats du quatrième cas.....	65
1. a. la présentation et analyse des résultats du cinquième cas.....	67
2. b. synthèse des résultats du cinquième cas.....	69
1. a. la présentation et analyse des résultats du sixième cas.....	71
2. b. synthèse des résultats du sixième cas.....	73
1. a. la présentation et analyse des résultats du septième cas.....	74
2. b. synthèse des résultats du septième cas.....	76
1. a. la présentation et analyse des résultats du huitième cas.....	77
2. b. synthèse des résultats du huitième cas.....	79

II. discussions des hypothèses.....80

La conclusion

La liste bibliographique

Les annexes

INTRODUCTION

Le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out n'est pas un phénomène nouveau. Il ancre ses racines dans le passé. Il apparaît déjà à travers l'« industriel fatigue » de Park en 1934 et le « surmenage » de Tuke en 1982. Mais aucun n'aura le succès rencontré par le terme burn-out à partir des années 1970.

Il est intéressant de remarquer que l'émergence de la notion de burn-out, décrit en tant que syndrome, se fait de manière presque simultanée au début des années 1970, sur la côte est et ouest des États-Unis, avec respectivement **(Freudenberger H & Christina Maslach)**. Cela illustre le fait que le burn-out a d'abord émergé en tant que problème social. Il ne s'agissait donc pas d'une construction scolaire et abstraite. Ces deux auteurs ont découverts quelque chose qui était « dans l'aire du temps ».

Par ailleurs, des chercheurs investiguent depuis plusieurs décennies les diverses difficultés vécues par les enseignants. La souffrance des enseignants, ceux surtout qui ont la profession en souffrance, n'est toutefois jamais directement nommée. Les maux sont multiples, leurs causes complexes et leurs conséquences accablantes. On entend quelquefois le témoignage de l'un ou de l'autre enseignant sur son état souffrant, Mais cette souffrance bien légitime, probablement trop subjective, est-elle représentative de ce que vit la majorité d'entre eux ? D'un point de vue méthodologique, une prudence s'impose pour parler de la souffrance des enseignants. Comment différencier une souffrance personnelle d'une souffrance professionnelle ? Peut-on vraiment faire la part des choses entre ce qui relève des heurts de la profession et des insatisfactions personnelles concernant les affaires de la vie : pour parler de la souffrance, pour en dire quelque chose raisonnable, on doit, nous semble-t-il, avec beaucoup de circonspection, l'induire des résultats des recherches qui portent indirectement

sur cette souffrance. Lorsqu'un enseignant affirme qu'il est épuisé, qu'il se sent impuissant ou démotivé, on peut certes penser que cela est signe de souffrance. **(Denis J, 2011, pp. 28à 43).**

La souffrance, et l'épuisement professionnel à été évoqué dans les fonctions sociales, vue le développement de travail du aux progrès accélérer des sociétés modernes. y comprend la profession de l'enseignement avec tous ses niveaux, notamment le secondaire qui demande beaucoup d'attention et de sollicitations cognitives ou l'enseignant se trouve devant différents tâches et responsabilité, éducative et administratives soumis à une pression professionnelle, notamment les enseignantes à qui s'ajoute beaucoup d'autres obligations en défères de celle liées à la profession ce qui peut favoriser cette état de souffrance et ce qui nous a montré pour étudier l'épuisement professionnel chez les enseignants des classes de terminale dans le but d'évaluer la nature et l'intensité du burn-out chez notre groupe de recherche, et sa différence entre les enseignants et les enseignantes .

Pour atteindre les objectifs de notre recherche, nous avons réparti notre travail sous forme de trois parties, une partie théorique et une partie méthodologique et une partie pratique. En adaptant la méthode d'étude de cas, et en s'appuyant sur l'approche cognitivo-comportementale.

La partie théorique se compose de deux chapitres :

Le premier intitulé : épuisement, épuisement professionnel.

Le deuxième intitulé : enseignement, enseignement secondaire.

La partie méthodologique : concerne la méthodologie adoptée dans la réalisation de se travail.

La partie pratique contient deux parties :

La première partie : présentation des cas et analyse des résultats.

La deuxième partie : discussion des hypothèses.

La problématique

Les mutations récentes du monde du travail engendrent de profonds changements dans les pratiques professionnelles, cette déstabilisation est à la source d'un grand désarroi. L'intensification du travail fait partie de ces problèmes qui perdurent à travers les transformations du travail, sous un mode de production plus capitaliste que jamais. Les inventaires « juste à temps », la pression de la demande, le contrôle de la productivité individuelle et collective plus serrée, la recherche d'un fonctionnement avec le minimum d'effectifs constituent les nouvelles modalités par lesquelles cette intensification s'impose. Le monde du travail actuel assiste donc à une augmentation de la complexité des exigences et du travail. Cette complexification induit de multiples contraintes physiques et cognitives avec lesquelles la main-d'œuvre active fonctionne pour accomplir le travail de façon efficace et notamment des hausses de charges de travail et de cadences, des pertes de contrôle et d'autonomie, des hausses de stress physique et affectif allant jusqu'à l'épuisement professionnel afin de répondre aux exigences professionnelles.

Le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out est le résultat des contraintes relatives au changement du monde de travail, il est caractérisé par un ensemble de symptômes et de modifications du comportement en milieu professionnel. Ce syndrome a été décrit pour la première fois en 1974 par Freudenberger comme un état causé par l'utilisation excessive de son énergie et de ses ressources qui provoque un sentiment d'avoir échoué, d'être épuisé ou encors d'être exténué.**(Wiertz R,2012,p20)**. Storlié en 1979 définit l'épuisement professionnel comme une perte de motivation, effondrement psychologique causé ou accompagné par une résignation au manque de pouvoir par la perception que, pourquoi que l'on fasse, on ne peut rien changer.**(Estryn-Behar M,1997,p.27)**. Récemment Freudenberger et Richelson 1980, l'épuisement

professionnel est la diminution des ressources internes de l'individu et de son énergie, de sa vitalité et de sa capacité à fonctionner, qui résulte d'un effort soutenu déployé par cet individu pour atteindre un but irréalisable, et ce, en contexte de travail, plus particulièrement dans les professions d'aide. **(Canoui P&Mauranges A, 2008, p.20).**

Les chercheurs qui ont évalués les conséquences négatives d'un environnement de travail peu adéquat sur la santé psychologique sont nombreuses tels que(Bakker, Demerouti, Schaufeli ;2003 ;Farber,2000 ;Friedman,2000 ;Laugaa,2005 ;Spencer,2000). Et parmi les études récentes, on cite celle de Roumigué M effectuée en 2011, et qui souligne que Le syndrome d'épuisement professionnel peut toucher tous les secteurs d'activité, mais, il semble, que selon « une étude transversale » qui a été réalisée auprès de l'ensemble des membres de l'association française des urologues en formation. : (Un questionnaire comprenant le Maslach Burn-out Inventory (MBI)) que les professions aidantes impliquant un engagement relationnel important comme les avocats, les professions médicales et les enseignants sont les plus exposées et les plus touchées. **(Roumigué M, 2011).**

À cet égard, l'enseignement est reconnu comme une profession à haut risque sur le plan du stress, de l'épuisement et des désordres émotionnels. Parmi les études réalisées depuis plus de vingt ans, celle de l'organisation internationale du travail en 2003 qui confirme que 25% à 33% des enseignants de la plupart des pays de l'OCDE (l'Organisation de coopération et de développement économiques) souffrent d'un niveau élevé de stress au travail et que les recrues sont encore plus vulnérables.

Au Québec, plusieurs indices, dont l'absentéisme motivé par le stress et l'épuisement Mettent en évidence l'existence d'un réel problème dans le milieu

de l'éducation (**Carpentier & Roy, 1992**). Au Québec, 34% des rentes d'invalidité permanente des enseignants ont pour cause les troubles mentaux, un pourcentage nettement plus élevé que celui de la population normale (**Dionne-proulx, 1997**). En 2006, 8000 enseignants du primaire et du secondaire se sont absentés pour des congés de maladie due à des troubles psychologiques. (**Allard, 2006**).

D'autres études ont également démontré que 90% des enseignants trouvent leur tâche très lourde et que 74% rapportent que leur travail est stressant (**Blais & Lachance, 1992**). Une étude pancanadienne dévoile que plus de 10% des enseignants souffrent de stress et d'épuisement professionnel au point de nuire à leur travail (**King & Peart, 1992**). En Europe, les données suggèrent qu'entre 20 et 30% de la population enseignante souffre de troubles psychologiques (**Duveau H & Tragno, 2004**).

Le travail des enseignants est devenu plus complexe et difficile. L'épuisement professionnel des enseignants est une certitude qui sait désormais se faire entendre. De plus en plus d'enseignants osent s'ouvrir, rompre le silence pour parler de leurs problèmes, de la pénibilité de ce métier que le reste de la société semble bien souvent négliger. Car, si des études ont montré que le stress n'épargne aucun secteur d'activité, l'enseignement reste le métier où le taux d'employés stressés surprend encore souvent. Une évidence certes, mais dont les causes, les manifestations et les spécificités toutes aussi hétérogènes les unes que les autres, nous donne un aperçu des vérités inhérentes au métier d'enseignant, en particulier dans l'enseignement primaire et secondaire.

Suite à la complexité de ce métier, on trouve que l'enseignement secondaire en Algérie au cours de ces dernières années a connu des réformes causant des perturbations et un état d'instabilité et d'agitation au niveau des différents cycles d'enseignements secondaires. Des séries de grèves et de protestations ont été

enclenchées dans beaucoup de régions de pays, des différents points de revendications de la part des enseignants et les élèves : le salaire, le climat favorable, les programmes structurés et plusieurs d'autres moyens sociopédagogiques....Etc. et tous ses derniers bousculent l'enseignant à vivre un malaise intense qui engendre l'épuisement professionnel en conflit avec son environnement social et familial. Sa mauvaise humeur le rend colérique avec sa famille et ses collègues de travail. Il devient, fréquemment, insatisfait de ses relations amicales, familiales et professionnel. On peut avoir aussi des conséquences sur son rendement, l'enseignant se sent épuisé et dans l'incapacité d'accomplir sa mission convenablement. Cet abattement de l'enseignant va se répercuter, inévitablement, sur les élèves qui seront des victimes collatérales de cet abattement. On se doit d'évoquer les conséquences sur la santé physique et psychique, là où l'enseignant peut avoir des maux de têtes, perte de poids, dysfonctionnement intestinal, fatigue susceptibilité aux infections virales. Sa santé psychique peut se dégrader en ayant un état d'angoisse et d'anxiété...etc.

La femme algérienne aspire aujourd'hui à avoir une vraie place et un vrai rôle dans la société, égal à celui de l'homme. Elle doit prouver qu'elle est capable, comme son collègue masculin de mener une activité professionnelle mais elle doit aussi tenir son foyer de façon irréprochable, des devoirs à accomplir envers son mari et ses enfants et de s'occuper tout le temps d'eux pour leur montre que une telle chose est bien, que l'autre et mauvaise, de les éduquer, alors la femme qui rentre à 17heure à la maison, fatigué, occuper de quoi faire comme repas, elle réussi a faire tout cela en l'espace de 5heure qui lui reste avant de dormir. Une pression constante qui nécessite des efforts soutenus qui peut conduire à l'épuisement.

Dans une enquête menée par Imene KHireddine et ces collègues sur les maladies a caractère professionnel(MCP), tels que les troubles anxieuses, et le

burn-out, résulte que la souffrance psychique touche plus les femmes que les hommes et elle est en augmentation. Elle est passée de 2.3% en 2007 à 3.1% chez ces derniers, et de 1.1% à 1.4% chez hommes. Jusqu'en 2010, l'épisode dépressif léger et le problème le plus souvent rapporté, chez les hommes comme chez les femmes (plus du tiers des soucis déclarés). A partir de 2011, les épisodes anxieux et dépressifs deviennent majoritaires pour les deux sexes. En parallèle la part du burn-out (épuisement professionnel) a progressé (+ 2.3% chez les femmes et + 2.4% chez les hommes).

De ce fait, quelle est la nature de l'épuisement professionnel chez les enseignants des classes de terminales ? ya-t-il une différence dans le taux d'épuisement entre les enseignants et les enseignantes ?

Pour répondre à ces questions, on a opté pour les hypothèses suivantes :

Hypothèse générale :

- L'épuisement professionnel chez les enseignantes se diffère à celui des enseignants.

Les hypothèses partielles :

- Le taux de l'épuisement professionnel chez les enseignantes des classes terminales est souvent élevé par rapport à celui des enseignants.
- Le taux de l'épuisement professionnel chez les enseignants des classes de terminales moins élevé que celui des enseignantes.

Partie Théorique

Chapitre I
Epuisement, épuisement
professionnel

La littérature internationale met l'accent sur la présence de pathologies inhérentes aux conditions de travail dans la conséquence serait préjudiciable sur l'individu. Parmi elles, nous citons l'épuisement professionnel, ou burn-out comme une forme de stress spécialisé au travail. Le stress professionnel est un phénomène préoccupant qui prend de plus en plus une place importante dans la vie des individus ; s'il se prolonge, il entraîne, le plus souvent, une grande fatigue qui peut, à son tour, mener à l'épuisement professionnel.

I. Historique : naissance et émergence du concept de «burn-out »

Le concept de burn-out ou épuisement professionnel est relativement récent dans la psychopathologie du travail. Il est lié à une professionnelle difficile. Il a été massivement pris en compte dès les années 70 aux États-Unis.

Le phénomène de « burn out » existe depuis que l'homme travaille, et qu'il a reçu diverses appellations à travers les époques. En effet, notamment en France, on retrouve des précurseurs qui ont donné des appellations sous des descriptions diverses mais assez proches de l'épuisement professionnel comme la fatigue au travail qui comprend le surmenage des dirigeants. **(Canoui & Mauranges, 2004)**

En 1959, le psychiatre Veil, dérivait des « états d'épuisement professionnel » dans le concours médical, sous le titre « primum non nocere » : « ...charge d'une consultation de psychiatrie du travail...le concept d'état d'épuisement se révélait un bon outil intellectuel » pour comprendre et traiter « ...des cas déconcertants qui n'entraient pas dans la nosographie classique ». Selon son avis : « l'état d'épuisement est le fruit de la rencontre d'un individu et d'une situation. L'un et l'autre sont complexes, et l'on doit se garder des simplifications abusives... ». Ces états d'épuisement sont généralement observés chez les professionnels œuvrant dans le cadre d'une relation à l'autre, comme les soignants.

Toutefois, la paternité de ce concept est classiquement attribuée au psychanalyste et psychiatre freudenberger, qui fut le premier à le nommer « burn-out » .en 1970.en effet, lors de sa pratique médicale dans les free clinics, structures médicales chargées de la prise en charge des toxicomanes qui se caractérisent par l'ouverture du lieu thérapeutique sur la ville , des horaires d'accueil différentes des structures classique, nécessitant une grande disponibilité des soignants , fredenberger constatait un sentiment d'épuisement et de vide chez ces bénévoles œuvrant dans les services sociaux, résultant de demandes excessives d'énergie ou de ressources personnelles , en les comparant à un immeuble détruit par le feu , il dira plus tard en 1980 : « je me suis rendu compte au cours de mon exercice quotidien que gens sont parfois victimes d'incendie tout comme les immeubles ; sous l'effet de la tension produite par notre monde complexe , leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte. ».Il utilise le concept de burn-out dans le sens d'un déficit énergétique.

Le terme de « burn-out syndrome » est né quasi simultanément sur les cotes est et ouest des Etats-Unis en tant que problème social non pas comme problème théorique, il est devenu un élément de la réalité social « par accident » grâce aux cliniciens comme Fredenberger et maslach.

En 1975, à San Francisco, Maslach avait rencontré ces phénomènes auprès des professionnels du sauvetage et des urgentistes. Elle appliqua le terme de « burn-out syndrome » à des collègues ayant développé « une attitude cynique, insensible et négative » à l'égard des personnes qu'ils prenaient en charge. A cette effet, elle a élaboré en 1981 avec son équipe un instrument de mesure « le Maslach burn out inventory(MBI) » qui évalue des catégories de travailleurs engagés dans les « relations d'aide ». Les travaux de Maslach sur l'épuisement professionnel ont contribué au développement du concept de burn out et de sa reconnaissance au plan scientifique. Le MBI a été

utilise par de nombreux chercheurs afin de mesurer le burn out dans différents pays. L'intérêt pour le phénomène de l'épuisement professionnel ne cesse de s'accroître comme en témoignent les nombreux écrits et recherches empiriques publiés sur le sujet au cours des récentes décennies.

Aux États-Unis, Shanafelt a montré grâce au MBI la présence du burn out chez les internes de médecine. Au Japon par le travail de KITAOKA-HIGASCHIGUCHI et son équipe ont permis de valider la version japonaise du MBI. À TAIWAN, à l'aide de cette échelle, « l'endurance ou la persévérance » au travail des infirmiers d'unîtes psychiatriques était associée à un plus faible burn out. En AUSTRALIE, fut retrouvée une corrélation entre la morbidité psychiatrique et le burn out chez des internes médecine de l'université de Sidney. En Espagne, Sobresques et son équipe utilisèrent le MBI pour démontrer le lien entre la satisfaction professionnelle et le burn out chez des médecins généralistes de Barcelone et en France par TRUCHOT qui a utilisé également le MBI afin d'évaluer le burn out des médecins libéraux généralistes et spécialistes de Champagne Ardennes.

En 1981, Pines, Aronson et Kafry ont mis au point un instrument de mesure nommé le burn out mesuré (BM). Celui-ci évalue principalement une dimension du syndrome ; l'épuisement émotionnel. Ce test est utilisé par de nombreux auteurs aussi.

Entre 1974 et 1989, il existe plus de 2500 articles publiés concernant le sujet de burn out ; les deux cinquièmes sont consacrés aux professions d'aide et de santé, un peu plus d'un tiers aux professions d'enseignants et d'éducateurs.

Comme Schaufeli l'indique, l'histoire montre que le burn out est apparu sous deux aspects complémentaires : « en tant que problème social avec ses

conséquences concrètes et en tant que champ d'étude scientifiques avec sa portée théorique ».

Ce phénomène est devenu très populaire, après avoir été reçu au début par la communauté scientifique de manière extrêmement soupçonneuse. Les premiers textes adressés aux revues scientifique furent refusés avec mention « ...nous ne publions pas de pop-psychology ».

Actuellement, le concept de l'épuisement professionnel (burn out) est largement utilisé par les soignants de service à risque émotionnel élevé (cancérologie, immuno-hématologie, etc.), mais également par les bénévoles œuvrant aux actions d'aide et d'accompagnement des sujets séropositifs et sidéens au sein d'association.

I. Définition de l'épuisement professionnel ou burn-out :

Antérieurement aux termes utilisés actuellement dans la littérature, l'usure liée au travail fut retrouvée à travers des contextes que nous allons présenter dans ce qui suit.

1 les principaux termes actuellement utilisés :

1.1 Syndrome de l'épuisement professionnel

Le phénomène de l'épuisement professionnel fut décrit sous d'autres appellations. Durant les deux guerres mondiales, on cite « la fatigue de combat » qui, sous plusieurs aspects, correspondait avec le tableau clinique du « burn-out ». La neurasthénie, telle que décrite par Beard en 1869, chez les névrosés chroniques, ressemble, sous bien des points, au syndrome du « burn-out ». Plus tard, le monde des affaires adoptait un terme élégant pour cerner à sa façon le phénomène du burn-out ; on parle « exécutive stress syndrome », qui correspond

fidèlement au syndrome du cadre stressé. D'autres appellations sont utilisées, telles que syndrome de démoralisation ou dépression occupationnelle, mais l'expression qui semble faire vraiment l'unanimité est celle de syndrome d'épuisement professionnel.

1.2 Burn-out syndrome

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

1.3 Karoshi

Karoshi (se prononce karoshi), cette expression japonaise de ce syndrome donne une connotation plus violente. « Karo » c'est la mort et « shi » désigne la fatigue au travail, donc le mot Karoshi signifie la mort par excès au travail. Ainsi, dans la culture japonaise, il semble que le syndrome d'épuisement professionnel puisse aboutir à la mort de l'individu. Le salarié possède une notion sacrificielle de soi même pour subvenir aux exigences des autres et de l'entreprise en investissant son temps et ses forces jusqu'à épuisement. La charge de travail excessive et le stress professionnel sont susceptibles de causer la mort du travailleur. **Selon (Canoui & mauranges, 2004)** « vivre et mourir pour l'entreprise, tel pourrait être le précepte nippon tant la pression et le souci d'excellence dominant ».

III symptômes et étapes d'installation du burn-out

1- Les symptômes du burn-out

L'épuisement professionnel ou burn-out est un syndrome qui se traduit par un ensemble de symptômes qui diffèrent d'un individu à l'autre. Il ressemble beaucoup à la dépression, sauf qu'il est directement et uniquement lié au travail. Toutefois, si l'épuisement professionnel n'est pas traité, il peut aussi déborder sur la vie personnelle.

Selon Perry (1998), lorsque le malaise commence à s'installer, l'individu n'a plus d'énergie pour exercer son métier. Cette souffrance commence à transgresser les fonctions psychiques et physiques et même spirituelles au sens de perte de signification et de direction dans la vie. Les symptômes du burn-out sont divers. Le premier et le plus facilement identifiable est une fatigue continue, accompagnée d'épuisement mental, de déprime et de démotivation. On peut rencontrer également une baisse de l'estime de soi, un sentiment d'incompétence et de l'irritabilité. Ensuite, peuvent apparaître des troubles psychosomatiques (maux de tête, de dos, les signes flagrants avant-coureurs de la dépression au burn-out sont : le sentiment d'impuissance, les problèmes de sommeil, l'isolement, la négligence des besoins personnels).

2 Les étapes d'installations

Selon Franceschi-Chaix, 1993 distinguent quatre phases consécutives, aboutissant à la désillusion du burn-out : l'enthousiasme, la stagnation, la frustration et l'apathie.

2.1 L'enthousiasme

L'épuisement professionnel commence par un enthousiasme idéaliste caractérisé par des grands espoirs ; la personne imagine de hautes espérances et

conçoit des attentes irréalistes face au travail, elle se surinvestit professionnellement en dépensant excessivement son énergie et son dévouement au travail. La conception idéaliste au travail vient occulter les besoins et les intérêts personnels, de même que les insatisfactions de la vie privée peuvent conduire à une glorification du travail. Cet engagement excessif se nourrit de lui-même, car plus la vie privée est négligée, plus elle se détériore. Quand le travail aura cessé d'apporter les satisfactions espérées, la personne risque de se retrouver dans une extrême vulnérabilité.

2.2 La stagnation

La stagnation s'installe en suite, cette phase se caractérise par une perte graduelle de satisfaction au travail, celui-ci n'est plus considéré comme intéressant ou motivant et n'est plus le substitut de tout dans la vie. La personnalité continue d'exercer son métier mais elle ne parvient plus à compenser le fait que les besoins personnels (vie privée, loisirs ...) ne soient pas satisfaits les premiers signes d'épuisement professionnel apparaissent en conséquence.

2.3 La frustration

C'est la phase de désillusion, la personne affectée se voit « brûlée » et atteint un stade chronique, des symptômes permanentes s'installent comme la fatigue, la mauvaise humeur et la déprime. La personne atteinte à se questionner sur la valeur de son travail « ça sert à quoi ? Est-ce que ça en vaut vraiment la peine ? », elle commence à douter d'elle-même, de son jugement et de ses capacités, les élèves deviennent de plus en plus lourds à tolérer et ils sont perçus comme ingrats et ennuyeux dans le cas de l'enseignant, il se dévalorise de plus en plus, et ça se répercute sur la vie sociale et conjugale. Cette perturbation

altère son état de santé, il tente par la suite de se traiter de manière maladroite. Il utilise souvent des médicaments ou de l'alcool pour s'autotrainer. La personne qui est en face de cette frustration réagit de la manière suivante : soit, elle se sert de cette frustration comme une source d'énergie positive, soit, elle l'utilise comme une source d'énergie négative ou elle se retire de la situation en quittant la profession. La frustration semble un tournant important dans l'évolution du burn-out ; en ratant ce tournant, la personne risque de sombrer dans l'apathie.

2.4 L'apathie

Au cours de cette phase, la personne se sent frustrée professionnellement, elle continue de travailler pour préserver son emploi en fournissant le minimum d'efforts et de temps afin d'éviter des défis ; elle tente de se protéger de son entourage et de ce qui pourrait mettre en péril cette pseudo situation de sécurité, elle arrive en retard, manque des rendez vous ...etc. il semble que la phase d'apathie est plus difficile à surmonter, car elle mettra du temps pour s'installer, elle disparaîtra lentement . Dans le cas où elle prolonge, elle peut sans doute conduire à une dépression majeure classique. A cette phase, l'individu « brûlé » a besoin de soins spécialisés.

En résumé, l'épuisement professionnel ou burn-out contient quatre étapes, la première est celle de l'enthousiasme idéaliste vis-à-vis du travail où la personne déploie une énergie considérable pour nourrir ses hautes espérances en se retrouvant en fin de compte usé. La deuxième est celle de la stagnation inefficace avec désinvestissement progressif en perdant tout intérêt pour le travail. Suivie par une phase dominée par le sentiment de frustration, enfin s'installe une apathie désabusée avec recherche d'une position de sécurité.

IV les causes du burn-out

Les causes du burn-out sont de quatre types :

1. Facteurs liés au contenu du travail

- Exigences quantitatives :
- Durée du travail : quotidienne et hebdomadaire
- Cadence de travail : nombre d'heures corrélé à l'épuisement émotionnel et à la dépersonnalisation.
- Exigences qualitatives : selon référentiels de bonnes relations altérant l'autonomie ; et de la part des élèves.
- Difficultés liées à la tâche : augmentation du travail administratif dans les démarches qualités et pour les élèves.

2. Facteurs liés à l'organisation du travail

- Inadaptation des horaires au rythme biologique, à la vie sociale et familiale.
- Remplacements difficile à mettre en place ; absence non remplacées.

3. Facteurs liés aux relations du travail

- Manque d'aide de collègues ou de supérieurs.
- Manque de reconnaissance des élèves.
- Agressivité des élèves et de leurs familles.

4. Facteurs liés à l'environnement

- Mauvaise conception des lieux de travail
- Problèmes de gestion, importance des contraintes administratives, des contrôles.
- L'impact des arrêts de l'équipe pluridisciplinaire sur la répartition des tâches

V. les approches du burn-out

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

1. L'approche psychiatrique

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

2. l'approche sociologique

Mona Ozouf, revient sur une enquête sociologique menée par Jacques Ozouf dans les années 1960 chez des enseignants ayant enseigné avant 1914. Même si cette enquête peut paraître ancienne, elle apporte des éléments intéressants à prendre en compte lorsqu'on s'intéresse aux enseignants. Ce sont 4000 témoignages qui ont été ainsi rassemblés et qui avaient permis de dégager certaines idées des enseignants sur leur profession (Jaoul G & al. Op.cit, p31).

Ainsi, cette étude sociologique nous éclaire sur les valeurs de la profession enseignante à la fin du XIXe et au début du XXe siècle. Certaines sont

indissociables de la profession enseignante. Etre enseignant offrait une véritable identité à la personne et la portait vers des idéaux et des désires utopistes de transmission du savoir, de valeurs, dans un souci d'égalité et de liberté. La tâche était lourde, mais la vocation était probablement là pour soutenir les enseignants et leur permettre de s'épanouir (**Jaoul G & al. Ibid. P31.32**).

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

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

3. l'approche psychanalytique

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

Cordié A, dans une approche psychanalytique, apporte plusieurs éléments sur le malaise des enseignants ; nous la citons largement. Elle rappelle que la transmission du savoir n'est pas une activité neutre. En effet l'enseignement doit affronter l'autre et il ne peut remplir sa mission sans que sa subjectivité, sa problématique personnelle ne transparaissent. Sa parole dévoile son inconscient et il peut être gêné par le risque de montrer ses faiblesses. La relation

De l'élève à l'enseignant implique des phénomènes transférentiels du fait de sa position de domination, mais aussi parce qu'il représente un idéal de connaissance. Lorsque chez l'élève, à l'adolescent, se manifeste l'ambivalence contre les imagos parentales, celle-ci se reporte sur l'enseignant. L'adolescent se révolte contre les maîtres et les impératifs surmoïques. L'enseignant est alors pris dans une relation transférentielle imprégnée des conflits psychiques nés des relations de l'enfant avec ses parents. Ainsi pour Cordié l'enseignant et donc est là à double titre : comme personne réelle et en tant que maître sur lequel se greffe le transfert : et c'est à double titre qu'il sera jugé : sur ce qui transparaît de sa personne et sur sa fonction (Jaoul G & al. Op.cit.p30.31).

Synthèse

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

De façon globale, nous avons vu que l'épuisement professionnel est reconnu comme un risque professionnel pour le métier de l'enseignant. Il est le résultat de la répétition d'un stress chronique dans un cadre professionnel en effet, à première vue, les contraintes et les objectifs professionnels des enseignants ne sont pas analogues à ceux des soignants. Pourtant, il existe certaines similitudes importantes. D'abord ce sont des professions qui les placent sous l'influence d'une véritable éthique professionnelle.

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

Chapitre II
Enseignement,
enseignement secondaire

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

I. L'évolution de la pratique de l'enseignement

L'enseignement a longtemps été abordé de manière abstraite, comme si cette occupation ne mettait en scène qu'un maître formel chargé de faire apprendre un objet de savoir aseptisé à un sujet désincarné dans un contexte asocial et a-historique. Pourtant, la situation est tout autre. Le maître est un acteur social et son travail est soumis à de multiples pressions internes, dans son rôle, sur ceux à qui il s'adresse, c'est-à-dire les élèves, et sur ce qu'il doit leur faire apprendre. La classe, loin d'être un lieu clos, libre des influences extérieures, est traversée, pétrie en son sein même par toute une série de phénomènes qui colorent sa nature et son fonctionnement. En ce sens, le travail de l'enseignante ou de l'enseignant d'aujourd'hui a évolué considérablement et est porteur de tensions nouvelles qui défient les maîtres et les établissements d'enseignement.

Sans prétendre exposer de manière exhaustive et en profondeur tous les phénomènes qui traversent le système éducatif et la société, il importe d'en rappeler certains qui touchent de manière particulière les enseignantes et les enseignants et, partant, les établissements qui se consacrent à la formation des maîtres.

1. une école avec une autonomie accrue :

Une caractéristique importante des sociétés contemporaines est la transformation du rôle de l'état. Alors qu'il n'y a pas si longtemps, au moment de la révolution tranquille, l'état occupait une place centrale dans toutes les sphères de la société, on assiste depuis quelques années à une remise en question de son importance et de sa fonction.

Au Québec, la transformation du rôle de l'état se traduit notamment par une tentative de décentralisation plus marquée où les instances locales héritent de nouveaux pouvoirs et responsabilités. Les conseils d'établissement en sont l'exemple le plus marquant dans le monde scolaire depuis l'adoption de la nouvelle loi sur l'instruction publique.

La plus grande autonomie accordée à l'école s'appuie notamment sur la reconnaissance de l'autonomie professionnelle du personnel enseignant. Il est donc appelé à collaborer activement avec les autres membres de l'équipe-école et de la communauté éducative. Sur certains objets, le cadre législatif lui confère même une responsabilité exclusive. Plus précisément, le personnel enseignant participe à la définition du projet éducatif, de la politique d'encadrement des élèves, des modalités d'application du régime pédagogique et des orientations générales en matière d'enrichissement et d'adaptation des programmes ; il prend part également à la détermination des règles de conduite et des mesures de sécurité, du temps alloué à chaque matière, de la programmation des activités éducatives et des programmes des services complémentaires. Enfin, il fait des propositions en matière de programmes d'études internes, de critères relatifs à l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques, de choix de manuels scolaires et de matériel didactique, de normes et de modalités d'évaluation ainsi que de règles pour le classement des élèves et le passage d'un cycle à l'autre au primaire.

Force est de constater que désormais le champ de compétences professionnelles requises des enseignantes et des enseignants par la réforme de l'éducation s'est considérablement élargi et déborde le cadre plus étroit de la classe. En raison de la mise en place des conseils d'établissement, le personnel enseignant est appelé à exercer de nouveaux rôles qui l'amènent à s'ouvrir à la communauté. (**Ministère de l'éducation, 2000**).

2. une école avec de nouvelles missions

Les consultations et les débats menés à l'occasion des états généraux sur l'éducation ont conduit notamment à la redéfinition des missions de l'école. Ainsi, dans le but de favoriser la réussite du plus grand nombre d'élèves, le ministère de l'éducation définit dans son énoncé de politique éducative (1997b :9) le « champ d'action de l'école » à partir de trois missions : « instruire avec une volonté réaffirmée, socialiser pour apprendre à mieux vivre ensemble et qualifier selon des voies diverses ». Différents chantiers instaurés au moment de la réforme du curriculum ont une incidence certaine sur le rôle des enseignantes et des enseignants et, par ricochet, sur les compétences professionnelles à développer en formation initiale.

D'abord, la conception de l'apprentissage véhiculée dans le programme de formation de l'école québécoise s'inscrit dans le perspective socioconstructiviste et situe ainsi l'élève au centre du processus d'apprentissage. Celui-ci devient l'acteur principal de ses apprentissages. De telles perspectives modifient le rôle traditionnel du maître. De transmetteur de savoirs, il devient davantage un guide qui accompagne l'élève dans la construction de ses savoirs.

L'axe des compétences retenues pour l'élaboration du programme de formation et le découpage de l'organisation scolaire en cycles d'apprentissage transforment aussi le rôle du maître. Dans une perspective de développement de compétences, les enseignantes et les enseignants sont appelés à travailler en

collaboration avec les membres de l'équipe pédagogique ou avec leurs pairs qui enseignent d'autre discipline aux mêmes élèves. dans une organisation en cycles d'apprentissage, la gestion du parcours scolaire des élèves se doit en quelque sorte d'être aussi assumée en collaboration avec les autres membres de l'équipe pédagogique et de l'équipe-école. de telles visées amènent les enseignantes et les enseignants à réviser leurs rapports aux savoirs : les savoirs disciplinaires, les savoirs scolaires et les compétences à développer chez les élèves. elles orientent également le personnel enseignant vers le partage de l'expertise professionnelle, le partage de responsabilités décisionnelles et le travail d'équipe.

Le nouveau milieu éducatif accorde une attention particulière à chaque élève. un enseignement plus adapté s'avère nécessaire, notamment pour les élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et les élèves handicapés. L'intégration de ces élèves, pour plusieurs, en classe ordinaire touche l'ensemble du personnel enseignant et une compétence s'impose relativement à l'adaptation de l'enseignement aux caractéristiques et aux besoins ces élèves.

Soulignons aussi les besoins de formation des élèves adultes et leur nécessaire prise en considération dans le système éducatif. les travaux exécutés en vue de la mise en œuvre du plan d'action ministériel et de l'accès à la formation continue ciblent les neuf premières années de scolarité comme priorité immédiate. Cette formation de base commune « favorisera leur participation active à la vie social, économique et culturelle de la société et devient le socle sur lequel une personne construit ses apprentissages tout au long de sa vie » (**ministère de l'éducation 1997 b)**)

3. un effectif scolaire de plus en plus diversifié :

Sur le plan démographique, on constate le caractère de plus en plus diversifié de la population québécoise. De façon historique, l'effectif scolaire québécois était constitué de canadiens français, de canadiens anglais et d'amérindiens.

Cependant, le phénomène de l'immigration des deux derniers siècles a modifié sensiblement la composition de l'effectif scolaire. On trouve de nos jours, plus de 150 langues maternelles dans le réseau scolaire, dont plusieurs de familles linguistique différentes du français. Par ailleurs, toutes les grandes confessions y sont représentées. Bien que cette réalité touche de façon particulière la région de Montréal, la diversité ethnoculturelle, linguistique et religieuse se répartit dans l'ensemble du réseau scolaire et se traduit par une variété de situations. Il serait sans doute plus approprié d'employer désormais l'expression « populations scolaires » au pluriel tant les cohortes d'élèves sont hétérogènes sur le plan des cultures, des acquis scolaires, de la motivation et des modes de fonctionnement.

Dans le même ordre d'idées, une autre caractéristique de la société actuelle qui mérite d'être signalée a trait à l'émergence de la pluralité sous toutes ses formes. La diversité de la composition culturelle de la société québécoise met l'école en présence d'une pluralité des origines, des coutumes et des traditions. On assiste maintenant au foisonnement de la valeur morale et spirituelle ou, encore, d'options politiques et philosophiques.

Le milieu scolaire, comme la société dont il est une des composantes, doit désormais prendre acte de cette diversité, composer avec une pluralité de points de vue, de valeurs et de comportements, favoriser la compréhension et l'ouverture sur les différences ainsi qu'une nouvelle cohésion sociale. Ces éléments remettent en question directement le personnel enseignant qui doit être en mesure de comprendre cette réalité afin d'accueillir des élèves aux cultures premières diversifiées et de saisir leur points de repère en vue de mieux leur faciliter le passage à une culture seconde. **(ministère de l'éducation, 1997b).**

4. une cellule familiale modifiée :

Des transformations importantes concernent les familles. Notons en particulier que celles-ci ne sont plus exclusivement fondées sur le mariage,

qu'elles sont plus instables qu'autrefois et qu'elles sont de plus en plus souvent monoparentales ou reconstituées. De même, le nombre de familles où les deux conjoints ont un travail rémunéré ne cesse d'augmenter. Ces changements entraînent une série de conséquences psychologiques et sociales qui ne sont pas sans influencer sur l'école. Par exemple, la conséquence la plus manifeste des changements dans la vie familiale a trait aux attentes entretenues à l'égard de l'école afin qu'elle accomplisse des tâches réservées autrefois aux familles. Ces attentes touchent notamment la formation morale et civique, l'éducation à la sexualité, la sécurité routière, la consommation, la garde en dehors des heures de cours, l'alimentation des enfants en milieu défavorisé et la prévention de la violence et de la consommation d'alcool ou de drogues.

De même, les changements dans la conception de l'autorité parentale et les attentes de plus en plus grandes des parents à l'égard de leurs enfants requièrent de la part des enseignantes et des enseignants de même que des autres membres du personnel de l'école qu'ils assument davantage des rôles de guides, de conseillères et de conseillers ainsi que d'accompagnatrices et d'accompagnateurs auprès des élèves, en plus des rôles traditionnels de l'école liés à l'acquisition de connaissances, au développement d'habiletés génériques et à l'intégration des savoirs. Aussi, l'école doit mettre au point avec les parents, individuellement et structurellement, des modalités de fonctionnement dans le respect des rôles et des attributions de chacune et de chacun.

Plus encore, le rapport à l'autorité ne s'est pas transformé seulement dans la famille. À l'école, les enseignantes et les enseignants vivent parfois difficilement leurs relations avec les élèves. C'est pourquoi toute la dimension de la gestion de la classe revêt une importance de premier plan. Entre le laisser-faire et l'autoritarisme, il y a un espace de relation à développer à l'école pour que l'apprentissage et l'éducation adviennent. Ce nouveau rapport à l'autorité met en

scène de manière complexe la composante éthique du travail enseignant et les différents facteurs liés à la gestion de classe. (**Ministère de l'éducation, 1997b**)

5. une recherche dans le domaine de l'enseignement transformée :

Un autre élément d'importance se doit d'être signalé : la transformation de la recherche consacrée à l'enseignement. D'une recherche décontextualisée, produite en dehors des salles de classe et dont les résultats étaient peu transférables dans la pratique, elle s'est transformée progressivement pour prendre en considération les situations réelles du travail enseignant. Le résultat peut ainsi être d'une réelle pertinence didactique et pédagogique dans la pratique.

En effet, du début du XX^{ème} siècle jusqu'au des années 50, la recherche dans le domaine de l'enseignement se déroulait en dehors de la classe. On pouvait, à titre d'exemple, chercher par différents types de questionnaires à mettre en évidence les qualités d'une enseignante ou d'un enseignant efficace ou encore comparer l'efficacité de différentes méthodes par l'analyse des résultats des élèves toutefois, la recherche se déroulait sans observation véritable en salle de classe et sans documentation du processus d'enseignement-apprentissage, si bien que les résultats ne présentaient qu'une faible utilité dans la pratique(**Medley D, 1972**).

Des changements ont commencé à émerger au milieu des années 50 lorsqu'ont été mis en place des systèmes d'observation dans les classes. En consignait, par exemple la fréquence de tel ou tel comportement de l'enseignante ou de l'enseignant, la recherche s'appuyait désormais sur l'observation réelle de ce qui se passait en classe. Cependant, bien que ce type de recherche à été très populaire à l'époque, cela n'a pas été d'une véritable utilité dans la pratique, car ces recherches se limitaient à l'observation des comportements sans les mettre en rapport avec l'apprentissage des élèves (**Rosenshine B, 1971**).

Cependant, au début des années 70, plusieurs chercheurs ont posé la question suivante : l'enseignante ou l'enseignant fait-il une différence pour favoriser l'apprentissage des élèves ? Autrement dit, y a-t-il un « effet enseignant » (Durand 1996) cette préoccupation a été au cœur d'un important mouvement de recherche sur l'enseignement appelé « processus-produit ». Pour répondre à cette question, il fallait désormais conduire les recherches dans les classes et observer le comportement des enseignantes et enseignants auprès de leur groupe d'élèves. Les chercheurs devaient également mettre en relation les comportements des enseignantes et les enseignants (processus) avec la performance des élèves à des épreuves standardisées (produit). Les recherches du type processus-produit ouvraient ainsi de nouvelles perspectives ou les résultats de la recherche pouvaient présenter une certaine forme de pertinence aux yeux des praticiennes et des praticiens et réduire des lors le fossé entre la théorie et la pratique.

Au début des années 80, la publication de plusieurs rapports américaine a stimulé encore davantage la recherche dans le domaine de l'enseignement .pour les membres du group Holmes(1986) notamment, la professionnalisation de l'enseignement passe, entre autres choses, par la formalisation de l'occupation, c'est-a-dire par la recherche dont les résultats peuvent être réinvestis dans la pratique.les recherches conduites dans les classes sont actuellement plus nombreuses qu'auparavant et les synthèses sur les résultats de recherche qui sont publiées présentent une pertinence et un intérêt pour la pratique. Elles ne pourront donc que contribuer au mouvement de professionnalisation de l'enseignement.

II. Les grands courants pédagogiques et les stratégies d'enseignement :

1. les stratégies de l'enseignement selon le béhaviorisme : le behaviorisme est l'une des premiers courants qui s'est développé entre les années 1910 et 1950. L'apprentissage y est considéré comme une adaptation individuelle de ses comportements a des stimuli provenant de l'environnement. En d'autres mots,

l'individu doit apprendre à adapter ses comportements et ses modes de pensée à son environnement qui change. Cette adaptation est une forme d'apprentissage. En termes d'enseignement, pour que les étudiants-e-s développent leurs capacités d'adaptation, on recourt le plus souvent à une planification de l'enseignement en objectifs précis qui se succèdent, à une répétition et au renforcement des comportements considérés comme adaptés, à une correction immédiate des erreurs et des comportements non conformes et à un découpage précis du contenu enseigné avec des exercices répétitifs. On peut trouver des exemples de ce type d'enseignement pour s'entraîner à la prononciation d'une langue étrangère, pour manipuler correctement du matériel technique de laboratoire, pour apprendre à respecter des règles de sécurité sur un chantier, pour maîtriser des gestes techniques en sport ou pour maîtriser l'application d'une formule mathématique à certains types de problèmes.

2. les stratégies de l'enseignement selon le cognitivisme : est un autre courant qui s'est développé à partir des années 1950. Il s'est intéressé au fonctionnement du cerveau humain pour expliquer l'apprentissage, en particulier les facultés de mémorisation, d'organisation et de mobilisation d'informations et de modification des structures mentales. En considérant ainsi l'apprentissage, le rôle de l'enseignant-e-s est de mettre en œuvre des stratégies pour aider les étudiant-e-s à sélectionner l'information et l'organiser dans leur mémoire pour ensuite la restituer sous différentes formes. La pratique du feedback est aussi importante dans la mesure où elle permet de corriger en continu les informations non comprises ou mal mémorisées. Une technique d'enseignement très efficace issue du cognitivisme est aussi le recours aux « Advanced organisers » qui consiste à introduire un sujet au moyen de questions ou de courtes activités de réflexion qui vont susciter l'intérêt des étudiant-e-s stimulant leurs structures de connaissances préalables et les aider à mémoriser les nouvelles informations. Pour soutenir les étudiant-e-s dans leur apprentissage, l'enseignant-e peut aussi proposer par

exemple des techniques de mémorisation ou de prise de notes, l'usage de cartes conceptuelles, une évaluation des connaissances préalables qui permet aux étudiant-e-s lier les nouvelles informations avec ce qu'ils/elles ont déjà en mémoire, une structuration de l'information dans un polycopie, des activités de résolution de problème, etc.

3. les stratégies de l'enseignement selon le constructivisme : pour le constructivisme, courant développé à partir des années 1970, l'apprentissage consiste à entrer dans un processus actif de construction (plutôt que d'acquisition) de connaissances en interagissant avec son environnement, en donnant du sens à ses expériences et en développant ses représentations. L'action de l'enseignant-e dans ce cadre est d'apporter un soutien à cette construction en proposant des activités de réflexion à propos des représentations préalables des étudiant-e-s, des tâches à réaliser en autonomie (recherche d'information, projet personnel, etc.), des visites de terrain, etc.

4. les stratégies de l'enseignement selon le socioconstructivisme : le socioconstructivisme, courant développé à partir des années 1980, propose de considérer l'apprentissage comme une participation active à des activités en situation réelle et en interagissant avec d'autres. L'action de l'enseignant-e vise alors à créer des situations d'apprentissage qui invitent les étudiant-e-s à agir, coopérer, créer collectivement et se questionner en vue de développer des compétences professionnelles. Ceci peut se réaliser par exemple dans des travaux de groupe, des stages de terrain, des rencontres avec des expert-e-s, des discussions de groupe, un enseignement réciproque (entre étudiant-e-s), des collaborations à distance en recourant à l'usage de technologies, des simulations, etc.

Ces différentes approches de l'apprentissage amènent à s'interroger sur nos propres conceptions de l'enseignement. Enseigner, est-ce pour nous plutôt « transmettre des informations », « proposer et encadrer des activités d'apprentissage », « amener les étudiant-e-s à construire leurs connaissances », « développer l'autonomie et la collaboration chez les étudiant-e-s », etc. il n'y a bien sûr pas de conception qui pourrait s'imposer par rapport aux autres mais nous voyons que pour un enseignement donné, il peut être important de varier les méthodes d'enseignement en fonction des différents objectifs d'apprentissage et de notre conception personnelle de l'enseignement. (Amaury D & Denis B, juin 2010).

III. l'enseignement secondaire

1. définition de l'enseignement secondaire :

L'enseignement secondaire se définit comme un niveau intermédiaire entre l'enseignement de base et l'enseignement supérieur. Sur le plan de l'organisation, il comporte deux degrés, lorsque l'enseignement de base se limite à un enseignement primaire et un seul degré, lorsque l'enseignement primaire et le premier cycle sont réunis en un enseignement fondamental unique et homogène. Selon le type d'organisation, sa durée varie de 03 ans à 07 ans. (TAHAR K, réflexion sur le système éducatif, Casbah édition, Alger, 2003, p73).

2. les objectifs de l'enseignement secondaire :

A- l'enseignement secondaire accueille des élèves issus du cycle fondamental et leur offre la possibilité de s'inscrire dans une des spécialités offertes.

B- Il s'efforce à suivre et réaliser les mêmes objectifs tracés par l'enseignement fondamental.

C- L'enseignement secondaire assure le renforcement des connaissances de base acquise au cours du cycle fondamental.

D- Il dispense aux élèves une formation spécialisée qui leur permet une meilleure insertion dans le tissu socio-économique de la société.

E- Il offre un ensemble diversifié d'occasions et de ressources pour l'expression et l'épanouissement des goûts, des aptitudes et des talents.

F- Mettre en disposition des ressources humaines et pédagogiques qui doivent donner naissance à des ensembles d'action coordonnées à garantir une résorption rationnelle et volontaire de la coopération étrangère et même une définition des stratégies efficaces de formation, des personnes qualifiées et compétentes.

G- L'enseignement garantit une simplicité d'organisation et de fonctionnement.

H- Définir et mettre en œuvre des stratégies pédagogiques, des procédures d'évaluation et de modalités de sanctions et d'orientation pour répondre aux exigences d'une société en mutation.

I- Mettre en œuvre des normes et des procédures économiques et d'utilisation des infrastructures et des équipements.

(Ministère de l'éducation nationale, projet de réforme de l'enseignement secondaire. Décembre 1984, p245)

3. les rôles des professeurs de l'enseignement secondaire :

3.1 La notion du rôle :

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

La perspective psychologique amène le rôle à partir du personnage c'est-à-dire l'attitude adoptée par un individu. Pour certaines, le rôle n'est que le

modèle définissant la conduite attendue par l'individu dans une situation particulière, pour d'autre, le rôle représente la manière dont l'individu se conduit effectivement (**DURU-BELAT M & VAN ZANTEN A. Sociologie de l'école. Ed Armand Colin, paris 1999, p87).**

3.2 Le rôle de l'enseignant de secondaire :

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

- Une réflexion doit être conduite avec lui au cours de sa formation initiale sur les enjeux liés au développement rapide des technologies d'information et de communication dans la société.
- L'impact culturel, social, juridique et économique des technologies d'information et de communication.
- Les modifications du processus d'apprentissage induites par la multiplicité des sources de savoir et par la diversification de leurs supports.
- La capacité à avoir une analyse critique sur les informations, les images et les différents produits multimédias.
- La vigilance dans le domaine du respect de la loi et en particulier les libertés individuelles, de la protection du citoyen, de la protection de propriété intellectuelle. ainsi que de la responsabilité personnelle. (**FUTER P, la vie morale de l'adolescent. 2eme éd, revu New Chatel. Switzerland, 1972, p 172.**)

IV. La description du système éducatif algérien :

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

1. L'enseignement primaire, moyen et secondaire : qui dépend du ministre de l'éducation national et accueille près de 7, 765,000 élèves dont

606,000 nouveaux inscrits (âgés de 6 ans) et en encadrés par 386,000 enseignants pour l'année scolaire 2006/2007.

- le réseau infrastructurel est composé de 24,449 établissements scolaires, dont 18922 écoles primaires, 4307 colléges, 1613 lycées et tichnicums.
- Il existe également 240 cantines dans les écoles primaires et 03 internats primaires destinés à améliorer le taux de scolarisation au niveau des wilayas du sud.
- de même qu'il a été conçu 227 demi-pensions et 33 internas (au moyen et au secondaire), afin de faciliter l'accès aux études a ceux qui habitent loin de leurs établissements.

2. L'enseignement supérieur : qui dépend du ministre de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et qui accueille plus de 900,000 étudiant, dont 217,000 nouveaux inscrits pour la rentrée 2006 /2007.

- quant à l'effectif des enseignants permanents, il est de 29062 enseignants.
- le réseau de l'enseignement supérieur comprend aujourd'hui 58 établissement, dont 27 universités, 16 centres universitaires, 06 instituts nationaux, 05 écoles nationales, 04 écoles normales supérieures.

3. l'enseignement professionnel : qui relève du ministère de la formation et de l'enseignement professionnel, assure les formations à caractère pratique permettant l'accès à un emploi.

-Il est constitué de plus de 731 établissements.

-l'effectif des stagiaires s'élève en 2005 a plus de 467000 stagiaires, tous modes de formation confondus et il a augmenté de 9,6 % par rapport a l'année 2000.

(IMENE B maitre assistante, laboratoire d'analyse des processus sociaux et institutionnels. Université Mentouri Constantine. 2006/2007. P 22/23).

Synthèse :

L'enseignement secondaire permet le poursuivre de parcours éducatif dont les connaissances acquises à ce palier prépare l'élève à faire son chemin à l'université et à la vie professionnelle. Ce palier comme les autres se caractérise par une surcharge qualitative (diversité des tâches) et quantitative (volume horaire).

Partie Méthodologique

Méthodologie de la recherche

La méthodologie de recherche est «un ensemble de méthodes et des techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et guide la démarche scientifique » (Angers M, 1997, p 367), donc le but de ce chapitre est de présenter la méthode utilisée dans notre recherche, le groupe d'étude, le lieu d'étude ainsi que les techniques de collecte de données sans oublier la pré-enquête qui éclaire le chemin de toute recherche.

I - La pré-enquête :

La pré-enquête est considérée comme une étape préopératoire de l'enquête, elle a pour objectif la connaissance du terrain d'étude et ce à travers la collecte d'informations et de données sur le sujet d'étude et sur une population déterminée.

Selon Chauchat H : « la pré-enquête est la phase d'opérationnalisation de la recherche théorique, elle consiste à définir des liens entre, d'une part les constructions théoriques : schémas théorique ou simplement cadre conceptuel selon le cas, et d'autres part, les faits observables. Son aboutissement est la mise en place de l'appareil d'observation». La pré-enquête et la phase préparatoire de l'enquête, c'est une étape de recherche qui permet de mieux cerner le sujet, ses hypothèses ainsi que ses objectifs. (Chauchat. H, 1999, p63).

La pré-enquête que nous avons eue pour objectif la connaissance du terrain d'étude et consisté à connaître notre groupe de recherche et la particularité de leurs tâches et des conditions de travail qui règnent au sein de cet établissement scolaire.

Nous avons constaté durant la pré-enquête que les enseignants de lycée mixte (cheikh laaziz el Haddad) d'amizour rencontrent lors de l'exercice de leur

métier des contraintes qui sont liées aux conditions de travail et à l'organisation affectant leurs compétences et rendent leur rôle de plus en plus difficile. Ces contraintes sont : la charge de travail, la faible motivation des élèves pour le travail scolaire, les actes et manifestations d'indiscipline des élèves, la charge de la profession (travail didactique, administratif, l'éducation, surveillance, l'accompagnement....etc.).

II. la méthode utilisée :

La recherche en psychologie clinique vise à fournir des informations et des connaissances fines et approfondies des problèmes de santé psychologique d'une population.

Pour élaborer notre étude nous avons opté pour la méthode clinique descriptive qu'est la plus appropriée à notre recherche dans le but d'étudier et d'évaluer le burn-out. Selon Lagache 1949 : la méthode clinique envisage : « la conduite dans sa perspective propre, relever aussi fidèlement que possible la manière d'être et d'agir d'un être humain concret et complet aux prises avec cette situation, rechercher à en établir le sens, la structure et la genèse, déceler les conflits qui la motivent est les démarches qui tendent à résoudre ces conflits ».

Les recherches en psychologie clinique font principalement appel méthodes descriptives : étude de cas, observation systématique ou naturaliste, méthode corrélationnelle, enquête...etc.

L'étude de cas fait partie des méthodes descriptives et historiques. Elle consiste à en une observation approfondie d'un individu ou d'un groupe d'individus. (**Ibid. 2003, p.125**)

L'avantage de l'étude de cas comme méthode de recherche, est qu'elle permet de rester au plus près de la réalité clinique en restituant le contexte d'apparition de trouble et en prenant en compte différentes dimensions(histoire

affective, relationnelle cognitive...etc.). Elle permet aussi d'élaborer des hypothèses pertinentes et majeures dans la compréhension des troubles, de décrire des phénomènes rares et d'explorer des domaines nouveaux. **(Chahraoui K& Bénony, 2003, p.127).**

L'objectif de cette méthode dans le cadre de notre recherche sur l'épuisement professionnel chez les enseignants de secondaire, vise à décrire la situation professionnelle de celle-ci ainsi que les facteurs qui favorise l'apparition de syndrome d'épuisement professionnel lors de l'application de leurs tâches. Cette méthode nous donne, en effet, une possibilité d'observer et de contacter les enseignants de secondaire, et elle va nous permettre de tester les hypothèses émises au départ.

III. la présentation du lieu de recherche :

Nous avons effectué notre stage pratique au niveau du lycée de cheikh el Aziz el Haddad d'amizour inauguré en 1982, et qui se situe au chef lieu de la ville d'amizour.

Nombre d'élèves	144	
Elèves masculin	638	
Elèves féminin	491	
Demi-pensionnés	Masculin	333
	féminin	281
Les externes	Masculin	295

	féminin	210
Nombre d'enseignants	32	
Nombre d'enseignantes	38	

Tableau n° 1 :L'effectif de l'école :

IV. la présentation du groupe d'étude :

La population est l'ensemble des individus auquel s'applique l'étude. Le choix de cette population et ses caractéristiques sont définis en fonction des objectifs de l'enquête et des hypothèses de travail, et comme notre étude est une étude comparative visant à étudier la différence dans le taux d'épuisement professionnel entre les enseignants de classes de terminales de sexe masculin et les enseignantes du même niveau, vu que ses dernières sont généralement appelées à exécuter d'autres tâches en dehors de la fonction d'enseignement , notamment les tâches familiales. Donc la présente étude se porte sur l'étude et la comparaison entre 4 enseignants et 4 enseignantes du même niveau répondants aux caractéristiques suivantes :

Le cas	Le sexe	L'âge	L'expérience	Nombre	Nombre
--------	---------	-------	--------------	--------	--------

			professionnelle	de classes terminal	de classes d'autres niveaux
1 ^{er} cas K.A	féminin	35 ans	10 ans	03	00
2 ^{eme} cas D.K	féminin	33 ans	10 ans	02	02
3 ^{eme} cas H.T	féminin	45 ans	18 ans	01	02
6 ^{eme} cas L.M	féminin	34 ans	06ans	02	04
5 ^{eme} cas L.S	masculin	30 ans	05 ans	02	01
4 ^{eme} cas S.R	masculin	39 ans	15 ans	05	00
7 ^{eme} cas K.M	masculin	32 ans	03 ans	02	01
8 ^{eme} cas L.A	masculin	30 ans	06 ans	03	01

Tableau n° 2 : les caractéristiques de groupe de recherche

v. instrument de mesure et outils d'investigation :

On a opté dans notre étude sur les outils de la psychologie clinique telle que l'entretien clinique, l'entretien semi-directif et le test de (MBI).

v.1L'entretien clinique et l'entretien semi-directif

➤ **l'entretien clinique :**

L'entretien clinique qui est un moyen à la fois de recherche et de collecte de données et d'information .il représente « un outil indispensable et irremplaçable pour avoir accès aux informations subjectives des individus : biographie, événement vécus, représentations, rêves...etc. ».

L'objectif de cet entretien est « l'accroissement des connaissances dans un domaine particulier choisi par le chercheur.il est produit à l'initiative du chercheur ». (chahraoui kh & Bénony H, 2003, p.142).

➤ **l'entretien semi-directif :**

Le type de l'entretien qu'on a choisi comme dispositif de recueil des données est l'entretien semi-directif, il a abordé assez librement une série de thèmes à partir d'une consigne large, permet de rendre compte de la dynamique des processus psychiques ; le sujet pouvant organiser la dynamique de son discours comme il l'entend, tout en permettant une forme de standardisation. (Cyssau C.2003, p102)

➤ **présentation de guide d'entretien utilisé :**

Il s'agit d'un dispositif par lequel le clinicien-chercheur s'appuie pour favoriser la production d'un discours d'un sujet pour obtenir les informations recherchées par le clinicien-chercheur.

Le guide d'entretien qu'on a utilisé dans notre recherche, comprend quatre principaux axes ; cela a été effectué en langue française vu la maîtrise de cette langue par tous les enseignants qui ont participé à notre recherche.

Axe I : information personnelles

Axe II : information sur l'activité professionnelle et sur les interactions personnelles au sein de l'école

Axe III : information sur l'épuisement

Axe IV : information sur les tâches familiales et les relations au sein de la famille

v.2 l'échelle MBI présentation et description :

L'échelle MBI (Maslach Burn-out Inventory), de mesure de l'épuisement professionnel développé par Maslach c & Jackson s (1981,1986), le MBI est un

outil et un instrument le plus utilisé pour mesurer le phénomène de l'épuisement professionnel.

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

- 9 Items pour mesurer l'épuisement émotionnel (EE).
- 5 Items pour mesurer la Dépersonnalisation (DP) ou Déshumanisation.
- 8 Items pour mesurer la perte d'accomplissement personnel (AP).

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

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

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

La première colonne :

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

La deuxième colonne :

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

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

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

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

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

-la cotation :

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

-L'évaluation :

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

1-score à l'épuisement émotionnel :

Score bas < à 17

Score modéré de 18 à 29

Score élevé > à 30

2-score à la déshumanisation :

5+10+11+15+22= score bas < à 5

Score modéré de 6 à 11

Score élevé > à 12

3-score au manque de l'accomplissement personnel :

4+7+9+12+17+18+19+21= score bas < à 40

Score modéré de 34 à 39

Score élevé > à 33

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

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

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

On dit que le burn-out est faible, si le sujet obtient un niveau pathologique pour seulement un des trois dimensions à l'échelle MBI.

Synthèse

A travers, ce chapitre, on comprend enfin qu'un travail scientifique, même s'il s'agit d'une humble recherche, comme celle qu'on a effectuée, nécessite une méthodologie et un plan de recherche à suivre.

.

Partie Pratique

Présentation des cas et analyse des résultats

Dans cette partie forme un rappel du stage pratique, que nous avons exécuté au lycée cheikh el Aziz el Haddad d'amizour. Dans cette dernière, nous allons présenter les huit cas avec lesquels nous avons évoqué la question de l'épuisement professionnel chez les enseignants du secondaire à travers un guide d'entretien semi-directif et la passation de l'échelle MBI (Maslach burn-out Inventory). Puis nous avons essayé de faire les interprétations pour les entretiens et d'évaluer le degré du burn-out a travers les résultats de l'échelle MBI. Et enfin nous allons aboutir à l'interprétation et à la discussions des hypothèses.

I. Présentation et analyse des résultats des huit cas

Le cas 01 : K.A

1-a- Présentation générale du premier cas :

K.A âgé de 35ans, célibataire, enseignante en lettres et langue anglaise, titulaire d'une licence à l'université de Bouzarea jouit d'une expérience professionnelle de 10ans.

K.A enseignante en langue anglaise, elle travaille au lycée avec trois (3) classes de terminale (deux (2) classes gestion et une (1) classe lettre et philosophie), son volume horaire et de 16heures par semaine réparti en cinq jours(5) de la semaine.

1-b- Analyse des résultats du premier cas :

L'entretien avec K.A, à été bien passé à la salle des enseignants au premier jour de notre stage au lycée cheikh l'Aziz el Haddad d'Amizour lundi le 04/05/2015, elle à accepté l'entretien avec nous sans hésitation avec une motivation extraordinaire « oui ! Ya pas de soucis, je suis prête ».

Parlant sur ses informations de l'activité professionnelle et sur les interactions personnelles au sein de l'école, on trouve que le choix du métier d'enseignement de K.A c'est par amour K.A dit : « j'ai aimé, c'était mon rêve », et d'après l'entretien avec K.A nous avons constatés que l'enseignement secondaire est un métier très difficile qui peut engendrer facilement un épuisement professionnel et d'après le discours de K.A « oui il ya une surcharge dans les classes par exemple j'ai une classe qui contienne 45 élèves et à-propos de l'emploi du tempsmmmm ça va mais a chaque fois j'ai des difficultés de terminer le programme surtout avec les grèves ha,ha,ha.....les perturbations des élèves,.....ta,ta,ta,ta..... ».

Concernant les résultats des élèves K.A dit « ofje peux dire sont pas suffisantes et je trouve que le niveau de cette génération est très faible et aussi j'ai remarqué une absence totale de leurs parents ».

Abordant le rapport avec les élèves et l'interaction personnelles au sein de l'école concernant l'administration et les collègues K.A dit « le rapport c'est très bien avec les élèves même avec l'administration et dés fois je fais des choses qui ne faut pas, mais toujours je sais comment gérer la situation et les problèmes rencontrés J'ai fais aussi de la psychologie alors je sais comment réagir face a ses situations.....maisMon rapport avec mes collègues c'est très bien dans l'intimité et le respect même il ya une solidarité qui ce déroule bien même en dehors de l'établissement... », Et à travers le passage de K.A le rapport avec ses collègues et ses élèves reste toujours dans l'interaction interpersonnelles et professionnelles et avec une solidarité solide a l'intérieure de l'établissement.

Parlant sur le sujet de l'épuisement, ses conséquences et la sensibilité au phénomène, K.A nous a dit « non....j'ai pas des troubles de sommeil, mais dés fois je réveil avec une fatigue... » ; cette dernière, indique un état d'épuisement permanent et en parallèle K.A dit « j'ai perdu mes parents

..... (Silence) je vis juste avec mon frère....» cela montre que il ya un sentiment de vulnérabilité et elle est passée par des moments difficiles comme aussi il ya un manque du soutien familial.

K.A dit « je consacre quotidiennement entre une heure à deux heures pour préparer des cours..... (Silence) mais avec l'expérience pas de problème. »

D'après ses taches familiales et les relations au sein de la famille nous avons constaté que le métier d'enseignant est un métier d'une responsabilité qui peut engendrer facilement un épuisement professionnel, K.A dit « j'ai un déséquilibre entre mes taches familiales et mes taches professionnelles surtout autant que je suis orpheline et célibataire alors j'ai aucun aide....préparations des cours, la manger, le ménage...ta....ta....ta.....» ; et d'après se passage ou cette description de K.A si on veut éclaircir les choses on trouve qu'elle souffre d'un état d'épuisement mais avec l'expérience qu'elle a elle peut gérer les situations.

2-a-présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

D.E P	Score	Niveau de chaque dimension	Scors moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
E.E	18	modéré		
D.P	0	bas	18.66	bas
P.A.P	38	bas		

Le tableau n^o4 : résultats de l'échelle du l'épuisement professionnel MBI du premier cas :

Les résultats de l'échelle MBI de K.A sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement

émotionnel modéré, un niveau de dépersonnalisation bas et de perte d'accomplissement personnel bas.

2-b- Synthèse du premier cas :

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que K.A manifeste un épuisement professionnel bas avec un score moyen de 18.66.

K.A présente un état d'épuisement professionnel bas, à partir des résultats obtenus, de l'échelle MBI indique que K.A présente beaucoup d'émotions dans son travail, elle est un peu motivée vers son travail.

Concernant les relations interpersonnelles, elles sont qualifiées comme étant positive. Concernant la troisième position de perte d'accomplissement personnel au travail est bas, cela renvoie à un sentiment d'une capacité professionnelle, et une bonne réalisation personnelle chez K.A.

D'après l'interprétation et l'analyse de l'entretien semi directif et résultats de l'échelle MBI, K.A présente un état d'épuisement professionnel bas causé par les facteurs liés à la profession comme la surcharge, le non achèvement du programme et le manque de communication de la part des parents.

Le cas 02 : D.K

1-a- présentation générale du deuxième cas :

D.K, enseignante en langue arabe depuis 10ans, elle est âgée de 33ans, mariée avec deux enfants (un garçon de 6 ans et une fille de 2ans), son conjoint fonctionnaire dans une entreprise, D.K est titulaire d'un diplôme de licence en langue arabe. D.K est chargée d'enseigner cette langue pour quatre classes, dont deux classes de 2^{ème} année et deux classes de terminale, avec lesquelles assure un volume horaire de 16heures par semaine.

1-b- L'analyse des résultats du deuxième cas :

L'entretien avec D.K s'est déroulé dans la salle des enseignants le 10/05/2015, elle était très gentille avec nous, le discours était direct questions-réponses, elle nous a pas donnée de réponses détaillées.

D'abord nous avons commencé l'entretien par une discussion sur la conception générale du travail de l'enseignement au lycée, elle nous a fait part qu'elle est sous pression durant l'exercice de ce métier, elle rencontre des tâches fatigantes et répétitives.

D.K se plaint de la charge de travail, elle disait « mon emploi du temps n'est pas normal ...j'ai 16heures par semaine, mais je travail chaque jours ». A propos de sa réponse sur le programme scolaire, nous avons remarqué qu'elle a des difficultés à le réaliser comme tous les enseignants, elle fait beaucoup d'efforts surtout dans le troisième trimestre pour qu'elle puisse terminer : « j'ai toujours des problèmes à terminer le programme surtout la répartition anormale du volume horaire ».

Durant notre entretien nous avons remarqués que les mauvais résultats des élèves jouent un rôle important dans l'apparition de stress et de la fatigue chez D.K, qui résulte un sentiment de désespoir et de déception ce qui l'a découragée le plus c'est la démission totale et l'absence des parents d'élèves, même

lorsqu'ils voient les résultats faibles de leurs enfants, cela prouve le manque de soutien sociale chez l'enseignante D.K.

Et quant nous lui avons demandé de nous parler ces relations avec ces collègues et l'administration, elle affirme « elle (rie)...ha...ha...ha... avec les collègues ça marche à merveille ...mais avec l'administration franchement c'est un grand problème, et c'est les élèves qui conduisent le lycée » et en ce qui concerne ses relations avec ses élèves elle a déclaré qu'il ya un respect total « dieu merci, et même ya une solidarité, c'est très bien ».

Au cours de cet entretien, elle nous a informé qu'elle souffre de certaines plaintes psychosomatiques qui sont dues à la répercussion de l'effort mentale et psychique qu'elle fournit sur sa santé comme la fatigue, la migraine, et surtout la faiblesse a la fin de la journée. L'enseignante D.K ne consacre pas beaucoup de temps pour sa petite famille a cause de la charge du travail, et elle reçoit souvent des remarques sur sa disponibilité de la part de ses enfants, les week-ends ne sont pas suffisants pour accomplir ses taches ménagères et visiter sa famille. Ce qui signifie qu'elle souffre de la pression, mais heureusement qu'elle arrive quant même a maintenir un équilibre entre sa vie professionnelle et familiale, car son mari l'aide de temps en temps, C'est pour ce la qu'elle n'a pas la possibilité de pratiquer d'autres activités à part l'enseignement « je fais juste un peu de sport chez moi, du moment que j'ai le matériel ».

Quant nous avons demandé a l'enseignante D.K est ce qu'elle a une part de responsabilité sur les résultats de ses élèves dans sa matière elle répond : « oui je suis responsable des résultats de mes élèves ...mais puisque j'ai fais mon devoir alors ... (silence)... » .

Avant de terminer notre discussion, nous l'avons interrogée si elle n'a pas regretté de choisir ce métier, et ça réponse nous a permise de conclure qu'elle n'a jamais regretté ça et qu'elle ne souhaite pas le changer, car l'enseignement a été son rêve depuis longtemps, elle adore le contacte avec les élèves. Ce qui

indique une dépersonnalisation faible chez cette enseignante, et une bonne motivation en vers ce métier

2-a-présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

D.E P	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
E.E	28	modéré		
D.P	06	modéré	21	bas
P.A.P	29	élevé		

Le tableau n° 5 : résultats de l'échelle du l'épuisement professionnel MBI du deuxième cas :

L'échelle MBI de D.K est présentée dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel modéré, un niveau de dépersonnalisation modéré et un niveau de perte d'accomplissement personnel élevé.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que D.K manifeste un épuisement professionnel modéré avec un score moyen de 21.

D'après ce tableau nous avons constaté qu'elle a obtenue dans la dimension d'épuisement émotionnelle un score de 28, signifie que D.K a un niveau d'épuisement émotionnel modéré lequel indique que D.K commence a se sentir émotionnellement vidée par son travail, et un sentiment profond de fatigue émotionnelle physique, d'ailleurs le repos ne lui apporte pas l'amélioration espérée.

Dans la dimension de la dépersonnalisation, elle a obtenue un score de 6 qui signifie que D.K a un niveau de dépersonnalisation modéré, ce niveau

indique que les relations de cette enseignante avec ses élèves et ses collègues de travail commence a se détériorer.

Dans la dimension de perte d'accomplissement personnel, elle a obtenue un score de 29, ce qui signifie que D.K a un niveau de manque d'accomplissement personnelle élevé, lequel indique que l'enseignante D.K a un sentiment de désespoir, d'incompétence professionnelle et du manque de réalisation personnelle dans son travail, accompagnée d'une baisse de « l'estime du soi ».

Donc l'enseignante D.K présente une seule pathologie dans la perte d'accomplissement personnel, ce qui signifie qu'elle souffre d'un épuisement professionnel bas, avec un score moyen de 21.

2-b- Synthèse du deuxième cas :

La concordance entre les données obtenues au cours de l'entretien et du test MBI, montre que l'enseignante D.K a un épuisement professionnel bas avec un score de 21. Ce résultat est causé par la mauvaise répartition de son emploi du temps, la charge du travail et la manque de soutien sociale de la part des parents d'élèves ainsi que la mauvaise relation avec l'administration du lycée.

Le cas 03 : H. T

1-a- Présentation générale du troisième cas :

H.T est célibataire, âgée de 45ans, elle est enseignante depuis 18ans, titulaire d'un diplôme d'ingénieure d'état en technologie, elle est chargée d'enseigner la matière de physique qu'elle n'a jamais choisi. Son travail au lycée avec une classe de terminale et deux autres classes de 2^{ème} année avec lesquelles assure un volume horaire de 15heures par semaine.

1-b- Analyse des résultats du troisième cas :

Au cours de l'entretien, l'enseignante H.T c'est montrée calme, le contacte a été marqué par un climat de confiance. Une fois qu'on lui a expliqué les objectifs de notre recherche, elle a accepté de collaborer et de répondre à nos questions.

A travers cet entretien qui a été déroulé le mardi 12/05/2015, nous avons remarqué qu'elle enseigne deux niveau (une classe de terminale et deux autres de deuxième année), ou elle réclame qu'elle souffre de la charge de travail au lycée, d'ailleurs elle disait « ha...ha...ha... (Rie) surtout dans les classes de terminale !! », Puis elle a signalé qu'elle est satisfaite de son emploi du temps, elle disait « mon emploi du temps est dans les normes, je travail 15heures par semaine ».

H.T nous a signalé que chaque année on rencontre des difficultés pour terminer le programme à cause des perturbations que connaît ce secteur, mais malgré ça, elle fait beaucoup d'efforts pour expliquer le cours surtout avec le nouveau programme, parce qu'il dépasse la capacité des élèves « je trouve des

difficultés a terminer car ce nouveau programme dépasse les capacités des élèves, surtout les élèves de 1^{ère} année ».

H.T nous a parlé des résultats des élèves qui sont insuffisants est déclare « je ne suis pas du tout satisfaite des résultats consentis à cet effort !, mais des fois je me dis que c'est moi la cause, peut être parce que cette matière est un peu dure ». Cela la culpabilise en quelque sorte, et elle se soucie surtout pour les classes de terminale. La relation de H.T avec ces collègues se caractérise par un climat de confiance et de coopération tels qu'elle a souligné « franchement ma relation avec mes collègues est extra, basée sur le respect ..., mais du coté administratif on peut dire qu'il ya un mal entendu ».

En ce qui concerne ses relations avec les élèves, elle a déclaré « je me sent à l'aise avec mes élèves , c'est juste un peu dur avec quelques uns , mais dans l'ensemble ça peut aller », et lorsque nous interrogé sur la solidarité entre elle et ses collègues, elle a répondu « oui , oui , ya une solidarité de plus fort degré, d'ailleurs c'est le seul point positif que nous avons au sein de ce lycée...ha...ha...ha...(Rie)... », Elle signale l'absence total des parents d'élèves : « les parents d'élèves viennent rarement au lycée pour s'acquérir de l'état de leurs enfants ...! Si jamais on convoque un parent d'élève, il ne vient pas, qu'est ce que ça veut dire ?? , Par contre à la fin de l'année, on les voit presque tous venir pour nous supplier à aider leurs enfants ...ha...ha...ha...(Rie)... voila).

Nous avons remarqué chez H.T certains symptômes relatifs à sa souffrance du syndrome d'épuisement professionnel tel que l'insomnie et la fatigue : « pendant les journées très chargées je me sens très fatiguée, et la nuit j'ai du mal à m'endormir, surtout en période des examens, la charge du travail augmente vraiment ». H.T nous a aussi informé que la nature de ses relations avec sa famille et ses amis est appréciable, elle consacre suffisamment du temps

pour sa famille et ses activités personnelles, et elle arrive toujours à faire un équilibre entre sa responsabilité professionnelle et familiale « du fait que je suis célibataire , j'arrive toujours à gérer deux tâches en même temps sans que personne ne m'aide à la maison , je travail toute seule », d'ailleurs à part l'enseignement elle ne pratique pas d'autres fonctions , et même les cours de soutien , elle nous disait « je ne ferais jamais les cours de soutien et même je peux dire que c'est impossible, car au lycée je suis épuisée, alors la en dehors...of...of...of...).

Quant nous avons dit à H.T est ce qu'elle a une part de responsabilité concernant les résultats de ces élèves dans sa matière elle répond : « non , non en quelque sorte je ne suis pas responsable , mais à chaque fois j'ai une curiosité de voir les sujets du bac pour se rendre compte des choses que nous avons étudié déjà ».lorsque nous lui demandé est ce qu'elle veut changer de métier , nous avons constaté qu'elle aime beaucoup l'enseignement , et elle ne souhaite pas le changer, car elle a pas mal du temps libre, « à la fin de ma journée de travail je pars directement chez moi ... après je fais la prière , le ménage , la vaisselle , un peu de télévision.....etc., mais pour les week-ends je les passe pas comme les autres, uniquement des petites sorties ». Au sujet des vacances elle nous déclare que ce n'est pas suffisant, surtout ceux des 15jours : « les vacances ce n'est pas pour nous, c'est pour les élèves, d'ailleurs la 1^{ère} semaine on travail avec les terminale.

2-a-présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

D.E P	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
E.E	22	modéré		

D.P	07	modéré	23.66	Nul
P.A.P	42	faible		

Le tableau n° 6 : résultats de l'échelle du l'épuisement professionnel MBI de premier cas :

Les résultats de l'échelle MBI de H.T est présenté dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel modéré, un niveau de dépersonnalisation modéré et niveau de perte d'accomplissement personnel faible.

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que H.T manifeste un épuisement professionnel modéré avec un score moyen de 23.66.

D'après ce tableau nous avons constaté qu'elle a obtenue dans la dimension d'épuisement émotionnel un score de 22, signifie que H.T a un niveau d'épuisement émotionnel modéré, ce niveau indique que H.T commence à être démotivée pour son travail , peut être, avec les vacances cela lui permettra d'améliorer et de récupérer.

Dans la dimension de dépersonnalisation , elle a obtenue un score de 7, ce qui signifie que H.T a un niveau de dépersonnalisation modéré , lequel indique que les relations de l'enseignante H.T au sein de ce lycée sont perturbés .

Et dans la dimension de manque d'accomplissement personnel, elle a obtenue un score de 42, cela signifie que H.T a un niveau faible. Ce dernier indique que H.T a un sentiment de compétence professionnelle et une bonne réalisation personnelle dans son travail, accompagnée d'un sentiment d'espoir et d'une grande estime de soi.

A partir de notre constatation de différentes dimensions, l'enseignante H.T n'a obtenue aucune pathologie dans les trois(3) dimensions, ce qui signifie qu'elle présente un niveau nul d'épuisement professionnel

2-b- Synthèse du troisième cas :

La concordance entre les données obtenues au cours de l'entretien et du test MBI, montre que l'enseignante H.T a un niveau d'épuisement professionnel nul, avec un score moyen de 23.66, cela nous a permis de déduire que ce niveau nul et du a son volume d'horaire qui n'est pas chargé , ainsi que a l'emploi du temps qui est extra , et les relations interpersonnelles qui sont appréciables.

Le cas 04 : S.R

1-a- Présentation générale du quatrième cas :

S.R âgé de 39ans, père de 02 enfants (un garçon de 7ans et une fille de 2.5ans, son conjoint et femme au foyer. S.R diplômé d'une licence en philosophie à l'université d'Alger, il est enseignant de philosophie avec 15ans d'expérience, son travail au lycée s'était avec 05 classes de terminal uniquement. Son volume d'horaire et de 19heures par semaine.

1-b- Analyse des résultats du quatrième cas :

L'entretien avec S.R a été bien passé au niveau de la salle des enseignants le jeudi 14/05/2015 dans un climat favorable et calme ou il est paraissait très motivé et heureux de nous avoir accueilli par la bienveillance, S.R dit « je suis vraiment intéressé a votre thématique ».

On a commencé notre guide d'entretien avec S.R par les informations de l'activité professionnelle et personnelle au sein de l'école, S.R il a choisi le métier d'enseignement par amour « c'est par rapport a l'amour de cette profession et depuis quant j'ai été lycéen, j'aime la philosophie ...», S.R nous a dit aussi « j'ai 15ans d'expériences, je travail avec 05 classes de terminal qui contient un effectif très élevé qui dépasse 38 élèvesOf of of c'est très durMais concerne l'emploi du temps, elle est dans les normes du travail, mais quant même j'ai des difficultés à terminer le programme notamment avec les problèmes qui vient de l'extérieure et même de la part des élèves ...».

Abordant les résultats des élèves S.R dit « globalement je suis pas satisfait de leurs résultats Et je remarque a chaque fois des régressions, et comme aussi on vit des situations de conflits de leur part, et plus précisément l'absence permanente de leurs parents et la dégradation organisationnelle du coté administratif...ha..Ha...ha...alors le seul espoir ici au lycée c'est la solidarité qui est existe entre nous les collègues.» et a partir de notre entretien avec S.R il

nous apparait qu'il souffre d'un sentiment d'insatisfaction et d'incapacité ainsi que la surcharge de travail qui peut lui engendré un épuisement malgré a ça disposition et son rendement qui donne pour l'enseignement.

A partir de notre récapitulation du premier axe en passant au deuxième qui concerne l'épuisement professionnel et qui un phénomène le plus étudié et le plus sensible, S.R dit « non ! Je n'ai pas des troubles de sommeil, mais des fois je réveille avec une fatigue puisque je m'occupe de mes tâches toute seule... » ainsi que pour les activités ludiques S.R dit « actuellement je pratique aucune activité, mais avant j'ai pratiqué le King-faut » et à propos des tâches de la fin de la journée du travail à l'établissement et durant les week-ends S.R dit «pf...Pf...toujours la routine voilàLa prière, la télévision, et des fois l'escalade des montagnes durant les week-ends. » ; et à partir l'entretien avec S.R il nous semble que son burn-out est typiquement lié en rapport avec au travail vécu comme difficile, fatiguant et stressant ainsi que a la surcharge du travail.

En générale les tâches familiales et les relations au sein de la famille S.R dit « autant que je suis père de famille, et ma femme au foyer, alors je n'arrive pas à maintenir l'équilibre entre mes tâches familiales et professionnelles et vraiment je suis dépassé de celles –ci, et j'ai arrivé a un point où je n'ai pas le temps d'être disponible et présent pour ma famille....même je suis un peu loin d'eux... ».

2-a-présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

D.E P	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
E.E	13	bas		
D.P	07	modéré	19	nul

P.A.P	37	bas		
-------	----	-----	--	--

Le tableau n⁰⁷ : résultats de l'échelle du l'épuisement professionnel MBI de quatrième cas :

Les résultats de l'échelle MBI de S.R sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel bas avec un score de 13, qui signifie que S.R est très motivé pour son travail autant que qu'il a choisi cette profession par amour. dans la dimension de la dépersonnalisation ,il a obtenu un score de 07, ce qui signifie que S.R a un niveau de dépersonnalisation modéré, lequel indique que les relations de S.R au sein de ce lycée sont mal installées .dans la troisième dimension de manque d'accomplissement personnel il a obtenu un score de 37 cela signifie que S.R a un niveau bas ,et ce dernier indique qu'il a un sentiment de capacité professionnelle et une bonne réalisation personnelle dans son travail.

A partite de notre constations des différentes dimensions, l'enseignant S.R n'a aucune pathologie dans les les 03 volés, ce qui signifie qu'il présente un niveau bas d'épuisement professionnel.

2-b- Synthèse du quatrième cas :

En collaboration entre les données obtenus au cours de l'entretien semi directif et du test MBI, montre que S.R a un niveau d'épuisement professionnel bas, avec un score moyen de 19,cela nous a permis de déduire que ce niveau bas est due a ses difficultés de terminer le programme, et la sur charge dans les taches familiales.

Le cas 05 : L.S

1-a- Présentation générale du cinquième cas :

Il s'agit de L.S âgé de 30ans célibataire, demeurant à Bejaia, enseignant de math au sein de l'établissement cheikh Aziz el Haddad d'amizour depuis 5ans , 3ans comme enseignant de math et 2ans comme enseignant de l'informatique . L.S travail avec trois (3) classes (une classe de première année et deux classes de terminal), il travail 15 heures par semaine.

1-b- L'analyse des résultats du cinquième cas :

L'entretien avec L.S dérouler à la salle des enseignants le dimanche 17/05/2015 à 13heure et 27 minute, le temps consacré pour notre entretien est de 35 minutes, avec L.S on n'a pas pris beaucoup de temps, ses réponses rapides et brèves avec un grand sourire et rigolade. On a expliqué de quoi s'agit la recherche et quels sont les objectifs soulignés. Il était vraiment d'accord avec nous, il a donné des réponses détaillées.

Au début de notre entretien avec L.S on a commencé par les informations de l'activité professionnelles et personnelles au sein de l'école, sa première réponse après un silence, L.S nous informe «...je suis enseignant par défaut ...j'naï jamais choisi ce métier puisque j'ai étudié l'informatique.». L.S ajoute « j'ai 5ans d'expérience 3ans dans l'enseignement et 2ans dans l'informatique ...et j'ai constaté que ce métier d'enseignement est très dure sur tout avec la surcharge des classes terminale de 42 à 43 élèves ...of of of ...malgré que l'emploi du temps était bien faite mais à chaque fois je trouve des difficultés pour terminer le programme scolaire qui nous poussent a des heures supplémentaires et le malheur c'est que les résultats de ses élèves reste toujours insuffisants ...». Et selon les données de l'entretien de L.S s'efforce d'avoir un sentiment d'«achèssement émotionnel» qui veut dire L.S désintérêt pour son travail et même représente une fatigue ou une pathologie émotionnelle.

Discutant du climat du travail et les relations professionnelles L.S dit «...mes relations avec les élèves, quelque fois des élèves produisent des comportements inacceptables et par la il me faut d'être sévère avec eux, pour trouver un climat du travail.mes relations avec eux reste uniquement des relations de travail pas plus, mais avec mes collègues les relations sont bonnes, je travail avec eux en collaboration avec une solidarité solide et permanente sur tout pendant la préparation des examens, le conseil de classe, c'est un travail de groupe. Mais avec l'administration alors a chaque fois on rentre dans les conflits ha...ha...ha... svp je vue pas rentré dans les détails...».

L'avant dernière phase de notre entretien est consacrée pour discutant des informations sur l'épuisement professionnel qui est l'objectif principal de notre recherche dans le but de confirmer nos hypothèses, ce qu'on a demandé à L.S dit « quelques fois, je me sens épuisé et j'ai des troubles de sommeil, par ce que a chaque fois j'essaye de travaillé pendant la nuit et la preuve que hier soir j'ai dormi a une heure du matin, alors je me réveil souvent avec une fatigue ce que me pousse a vivre dans un état des difficultés de concentration et manque d'énergie physique et psychique...» ; parlant sur les activités ludiques on trouve que L.S pratique le sport ce qui lui rendre un sentiment de soulagement a ça souffrance pathologique .on a demandé à L.S de nous décrire ces taches pendant la fin de la journée, L.S dit « toujours c'est la routine(Silence)...ha...ha...ha... je prends mon café Je regarde la télévision...la préparation des cours et je consacre 3 à 4 heures chaque jour, et je peu dire qu'on est t'arrivé au point ou on bénéficie pas des week-ends et franchement je peu dire si je trouve un autre poste de travail je vais quitter l'enseignement ...». Alors à partir ce passage, on résulte que les efforts de L.S dépasse les exigences de profession d'enseignant, ce que le rendre incapable de suivre son chemin du travail dans se secteur, et même lui engendre un sentiment d'échec de faire-face a des situations conflictuelles.

La dernière phase on s'est discuté sur les informations des taches et les relations au sein de la famille, L.S dit « ... (silence)...dans il rigole pour une longue durée Sincèrement je vis dans un déséquilibre total entre mes taches familiales et professionnelles, puisque le manque du temps reste toujours un facteur essentiel pour moi pour compléter toutes ses taches ...absolument ...».

2-a-présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

D.E P	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
E.E	38	élevé		
D.P	06	bas	27,66	Bas
P.A.P	39	bas		

Le tableau n^o8 : résultats de l'échelle du l'épuisement professionnel MBI du cinquième cas :

Les résultats de l'échelle MBI de L.S sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel élevé avec un score 38, ce qui signifie que L.S a une pathologie au niveau de ces émotions « je suis enseignant par défaut et je n'ai jamais choisi cette profession ».dans la dimension de dépersonnalisation, il a obtenue un score de 06, ce qui signifie que L.S a un niveau d'puisement bas, et de perte d'accomplissement personnel bas avec un score de 39.

2-b- Synthèse du cinquième cas :

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions de l'échelle MBI et l'entretien semi directif signifient que L.S manifeste un épuisement professionnel bas avec un score moyen de 27,66.et cela nous a permis de détecté que ce niveau bas revient a la dureté de métier , et la surcharge dans les classes,

ainsi que les difficultés de terminer le programme notamment avec les blocages dans ce secteur d'enseignement.

Le cas 06 : L.M

1-a- Présentation générale du sixième cas :

L.M a dépassé la trentaine, c'est une femme mariée et mère de deux enfants (une fille de 8ans et un garçon de 2ans), son mari est aussi fonctionnaire. L.M a une licence en lettres et langues anglaises depuis 2004 à l'université Abderrahmane Mira de Bejaia, elle pratique l'enseignement depuis 6ans (4ans au lycée de Barbacha, et 2ans au lycée Cheikh el Aziz el Haddad d'Amizour). Le travail de L.M s'était avec 6 classes (2 classes terminales et 4 d'autres classes de première et deuxième années), suite à un volume horaire de 20 heures par semaine.

1-b- Analyse des résultats du sixième cas :

Au cours de l'entretien, la première rencontre avec L.M était au siège de l'établissement le mardi 19/05/2015, on a remarqué sur le champ une sagesse bien apparente sans doute à cause de son parcours professionnel, L.M est très confiante, quand on lui explique la cause de notre présence, elle a accepté modestement de nous aider, elle a répondu sans hésitation à nos questions.

D'après l'entretien avec L.M sur ce qui concerne les informations de l'activité professionnelle et les interactions personnelles au sein de l'école, L.M nous informe « j'ai toujours voulu d'être enseignante depuis mes études du C.E.M, actuellement j'ai 6ans d'expérience dans le domaine, et je travaille avec 2 classes de terminales et 4 d'autres niveaux, avec une surcharge qui dépasse la moyenne de 38 élèves en générale, ainsi que l'emploi du temps qui est défavorable en particulier ...alors ...tout simplement je suis épuisé ...ha...ha...ha... ». L.M dit aussi « à chaque fois je vis des relations de conflits sur tout avec les élèves qu'ils ont un manque de respect pour nous les enseignants, ainsi que le côté administratif pour leur mauvaise gestion et la réglementation au niveau du lycée d'une manière générale, et tout ça reste des causes relatives pour terminer le programme scolaire, et l'insatisfaction des résultats des élèves ».

A propos de deuxième axe de notre entretien qui contient des questions sur les informations de l'épuisement professionnel, L.M nous a répondu : « oui j'ai des troubles de sommeil et même une fatigue a jours pendant et a la fin de mon travail, sur tout avec les cours de soutien pour les élèves de terminale en dehors de l'établissement, qui demande beaucoup d'efforts pour eux par rapport aux autres niveaux, et même je consacre entre 3 à 4 heures pour préparer mes cours de lendemain, mais j'ai conclu que les exigences de cette profession d'enseignante dépasse les efforts que je fournisse ,car le niveau des élèves est souvent faible ... alors franchement dés fois j'ai des pensées de quitter l'enseignement , et la seule chose qui me laisse c'est juste l'amour de cette profession ».

Globalement sur le vécu de cette personne on constate que L.M souffre d'un épuisement professionnel causé par plusieurs facteurs tels que la surcharge des classes de terminale, les perturbations des élèves pendant le travail, ainsi que l'emploi du temps.

La dernière phase de notre entretien comprendre les informations concernant les taches et les relations au sein de la famille, L.M nous a répondait : « je ne peux pas maintenir cette équilibre entre mes taches familiales et celle de professionnelle, surtout autant que mère d'une famille j'exerce plusieurs activités en dehors de ma profession tel que l'occupation de mes enfants et mon mari... alors c'est très dure ... (silence) et en parallèle je partage les activités ménagères avec mon conjoint »

2-a-présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

D.E P	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
E.E	51	élevé		
D.P	07	modéré	28,66	Modéré

P.A.P	28	élevé		
-------	----	-------	--	--

Le tableau n° 9 : résultats de l'échelle du l'épuisement professionnel MBI du sixième cas :

Les résultats de l'échelle MBI de L.S sont présentés dans le tableau ci-dessus, on constate que notre cas a présenté un niveau d'épuisement émotionnel élevé avec un score de 51, et un niveau de dépersonnalisation modéré avec un score de 07, et une perte d'accomplissement personnel élevé avec le score de 28.

2-b- Synthèse du sixième cas :

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions signifient que L.S manifeste un épuisement professionnel modéré avec un score moyen de 28, 66, et cela nous indique que L.S atteints deux pathologies causé par la sur charge dans les classes, emploi du temps défavorable, les relations de conflits avec les élèves, ainsi que la mal gestion du lycée de la part de l'administration.

Le cas 07 : K.M

1-a- Présentation générale du septième cas :

K.M célibataire âgé de 32ans, enseignant de science, il a obtenu son diplôme de master en biotechnologie, il a travaillé déjà dans plusieurs associations tel que l'escot, il a 6ans d'expérience professionnelle (3ans comme un gestionnaire au niveau du cévital) et (3ans aussi comme enseignant au niveau de lycée cheikh el Aziz el Haddad d'Amizour). Son travail au lycée s'était avec 3 classes ; une classe de première année et deux classes de terminale ; une classe lettre et une classe scientifique. Son travail au lycée est de 16heures par semaine.

1- b- analyse des résultats de septième cas :

A la salle des enseignants du lycée mixte cheikh el Aziz el Haddad d'Amizour, on a contaminé notre entretien avec K.M le mardi 26/05/2015, on a abordé notre discussion avec lui par les informations de l'activité professionnelle et personnelle au sein de l'école, K.M a choisi le métier d'enseignement a partir ses travaux dans le mouvement associatif(l'escot),mais concernant la question de la surcharge au travail K.M nous a informé « c'est sur il ya une surcharge dans les classes, surtout avec mes deux classes de terminale ou je fournisse plus d'efforts avec eux, puisque je consacre 03 heures de travail l'après midi et cela me fatigue trop... of...of...of..., mais malgré ça franchement j'ai pas des difficultés pour terminer le programme ,car j'ai remarqué même les efforts faite de la part des élèves, et la preuve c'est que aujourd'hui on a terminé notre programme » .d'après le passage de K.M on trouve que il a beaucoup d'émotions envers son travail plein d'espoir malgré a les difficultés rencontrés.

Parlant des résultats de ses élèves, K.M affirme « je vis dire dieu merci, par ce que j'ai des bonnes résultats. Car le taux de la réussite du bac l'année dernière

dépasse les 50% puisque je travail toujours avec l'approche de compétence »,et pour les interactions et relations interpersonnelles K.M ajoute « au travail mes relations avec mes élèves sont abordables ainsi que mes collègues et le coté administratif sont des relations très positives reposent sur le respect égaux et la cordialité ,et le seul problème ici au lycée c'est l'absence du suivit et le manque de communication entre la triade enseignants-parents-élèves » .alors les bonnes relations professionnelles de K.M avec ces paires, ces élèves et l'équipe pluridisciplinaire reflètent son adaptation dans son milieu professionnel.

Discutant sur les questions de l'épuisement professionnel , K.M nous indique « pour l'instant le sommeil très bien ...mais des fois j'ai une fatigue a la fin de la séance », ainsi que ces relations familiales et sociaux K.M dit « mes relations sont très bonnes ,car je travail avec mes frères et le soutien de mon père , surtout avec mes amis ça se passe merveilleusement bien ...et la preuve c'est que a chaque la fin de la journée je reste avec eux pour défoulé et pour les échanges d'idées ...et voila ». A partir le passage de K.M, malgré qu'il développe certains facteurs psychosomatiques tels que le sommeil, la fatigue pendant la fin de la séance, mais toujours reste relatives par rapport a ça capacité de surmonté ses épreuves.

A propos ses informations concernant les taches familiales et le relations au sein de la famille, K.M dit « autant que je suis gestionnaire...ha...ha...ha ...alors tous simplement je peux maintenir l'équilibre, car ce qui concerne le coté professionnel sans doute j'ai aucun problème, autant que je fais mon travail convenablement, ainsi que au coté familial je trouve que je suis bien entouré par ma petite famille ...ha...ha...ha... ».

Sur le plan social et familial on trouve que K.M peut gérer son stress d'une manière ou il s'adapte à l'environnement professionnel avec sourire, joie, bonheur ainsi que le soutien familial dans le but ou il peut surmonter ses exigences concernant l'épuisement professionnel.

2-a-présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

D.E P	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement
E.E	14	bas		
D.P	09	modéré	19,66	Nul
P.A.P	36	modéré		

Le tableau n°10 : résultats de l'échelle du l'épuisement professionnel MBI du septième cas :

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

2-b- Synthèse du septième cas :

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions de l'échelle MBI et l'entretien semi directif signifient que K.M manifeste un épuisement professionnel nul avec un score moyen de 19,66 ; et cela nous indique que l'enseignant K.M n'a obtenu aucune pathologie dans les trois dimensions, ce qui signifie qu'il a un sentiment de compétence professionnelle et une bonne réalisation personnel dans son travail accompagné d'un sentiment d'espoir et d'une grande estime de soi.

Le cas 08 : L.A

1-a- Présentation générale du huitième cas :

L.A âgé du 30ans, célibataire, enseignant de la langue française, titulaire d'une licence (certificat d'enseignement 5ans d'étude). Son expérience professionnelle se résume à 6ans dans le domaine d'enseignement, son travail au sein du lycée s'était avec trois(3) classes de terminale et une classe de 2^{eme} année, leur volume d'horaires est de 16heures par semaine.

1-b- Analyse des résultats de huitième cas :

Notre entretien avec L.A s'est déroulé dans un laboratoire du lycée cheikh el Aziz el Haddad le jeudi 28/05/2015, il était ouvert d'esprit et extraverti, il nous a parlé avec toute sincérité et sans hésitation.

En premier lieu, nous avons abordés le sujet sur l'activité professionnelle et les interactions au sein de l'école, il nous répond « le choix de l'enseignement c'est une passion à moi et tu peu dire c'est a l'âge de 15ans ou 16ans », mais parlant sur la surcharge et l'emploi du temps, il nous dit « oui ... !! Bien sure il ya une surcharge imaginable et la moyenne entre 45 à 46 élèves dans une classe, et vous pouvez dire c'est ça qui me rendre fatigué et épuisé, mais apparemment l'emploi du temps et parfaite puisque j'ai 16heures de travail par semaine, ou je travail juste la matiné et j'ai une journée libre, alors ...ha...ha...ha... je peu reposé un peut quant même ...». D'après les idées de L.A, on constate que la surcharge dans les classes peuve lui mettre en situation d'épuisement émotionnelle qui gêne son travail, mais autant que il travail juste la matiné et avec une journée libre cela lui empêche pas de terminé son programme scolaire.

On discutant sur le coté conflictuel avec les élèves, l'administration ainsi que les collègues et les amis, L.A dit « franchement avec mes élèves, c'est une relation basée sur le respect total, et avec l'administration de temps en temps il

ya des perturbations, mais toujours finissent avec des excuses, et concernant le coté des collègues toujours on vit dans une solidarité permanente et solide... »

Passant à la question concernant ses informations sur l'épuisement professionnel L.A nous a répondu en disant « non je n'ai pas des troubles de sommeil, et je réveil toujours en forme ..., mes interactions ça passe très bien avec tous le monde ...et concernant les activités en dehors de l'enseignement franchement j'ai aucune activité juste l'activité ludique telle que la poésie que j'aime », et ce qui concerne les efforts de L.A avec les classes terminale, il a dit « sincèrement je fais des efforts avec toutes les niveaux et la preuve je consacre pendant chaque week-end pour la préparation de leurs cours ...mais pour être responsable sur leurs résultats franchement c'est impossible c'est-à-dire chacun et responsable sur lui-même...(silence)... », Mais à propos les vacances Ali ajoute « autant que on travail avec des classes terminale alors on ne bénéficie pas des vacances de quinze jours, car on travail pendant la première semaine sauf les vacances de l'été, durant ces deux mois je me repose suffisamment, et malgré ça je vous informe que vraiment ma profession d'enseignement malgré a ses difficultés et sa dureté en quelque sorte...ha...ha...ha... »

On a clôturé notre entretien avec L.A sur les informations de ses taches familiales et ses relations au sein de la famille, il affirme « tellement le temps ça passe trop vite, alors toujours on trouve des difficultés à maintenir l'équilibre entre les taches familiales et professionnelles mais pour moi personnellement et au nom de toute ce qui maitrise la bonne gestion avec une intelligence tous simplement il peut maintenir cet équilibre sans problème ».

2-a-présentation et analyse des résultats de l'échelle MBI

D.E P	Score	Niveau de chaque dimension	Score moyen d'épuisement	Niveau d'épuisement

E.E	24	modéré		
D.P	11	modéré	24,66	nul
P.A.P	39	bas		

-Le tableau n^o11 : résultats de l'échelle du l'épuisement professionnel MBI du huitième cas :

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

2-b- Synthèse du huitième cas :

Les résultats qu'on a obtenus à partir de trois dimensions de l'échelle MBI et l'entretien semi directif signifient que L.A manifeste un épuisement professionnel nul avec un score moyen de 24,66, qui veut dire aucune pathologie dans les trois dimensions, et cela renvoie à l'amour de la profession, l'emploi de temps qui est favorable, ainsi que le cote des relations interpersonnelles basé sur le respect.

II. Discussion des hypothèses :

Dans cette étape nous avons procédé à une discussion des hypothèses relative aux variables de notre étude (l'épuisement professionnel chez les enseignants de classes terminales) ; et pour la vérification de nos hypothèses nous avons utilisé l'entretien semi-directif et l'échelle d'épuisement(MBI).

L'objectif de notre étude, étant de tenter de savoir quelle est la nature de l'épuisement professionnel chez les enseignants de secondaire en particulier, les enseignants des classes terminales ?y-t-il une différence dans le taux d'épuisement professionnel entre les enseignants et les enseignantes ?

D'après les résultats de notre enquête, nous avons pu relever un profil spécifique concernant la présence de l'épuisement professionnel chez la population des enseignants secondaire en particulier les enseignants des classes terminales avec des degrés divers. Et nous avons trouvé trois (03/08) enseignants qui manifestent un degré d'épuisement bas, concerne le premier cas(K.A), deuxième cas (D.K), et le cinquième cas (L.S). et nous avons enregistré aussi quatre (04/08) d'autres cas qui manifeste un degré d'épuisement professionnel nul et cela concerne le troisième cas(H.T), et le quatrième cas(S.R), et le septième cas(K.M), ainsi que le huitième cas(L.A).Et finalement nous avons enregistré (01/08) du cas qui manifeste un degré d'épuisement modéré concerne le sixième cas(L.M).

Concernant notre première hypothèse, nous avons constaté, d'après les résultats de l'échelle(MBI) et l'entretien semi-directif que le degré de l'épuisement professionnel comprend la différenciation entre les enseignants et les enseignantes ,qui veut dire que les enseignants dans les cas (04,05,07,08),manifeste des degrés d'épuisement professionnel (nul ,bas, nul, nul),se diffère a celui des enseignantes dans les cas(01,02,03,06) qui manifeste des degrés (bas ,bas, nul ,modéré).donc l'hypothèse que nous avons classer en première position est confirmée dans le tableau suivant :

Les cas		Cas 01	Cas 02	Cas 03	Cas 04	Cas 05	Cas 06	Cas 07
Dimension d'épuisement professionnel	score	18	28	22	13	38	51	14
	niveau	Modéré	Modéré	Modéré	Bas	Elevé	Elevé	Bas
Dimension de la dépersonnalisation	Score	0	06	07	07	06	07	09
	niveau	Bas	Modéré	Modéré	Modéré	Bas	Modéré	Modéré
Dimension de l'accomplissement personnel	score	38	29	42	37	39	28	36
	niveau	Bas	Elevé	Faible	Bas	Bas	Elevé	Modéré
Score moyen de l'épuisement professionnel		18,66	21	23,66	19	27,66	28,66	19,66
Niveau d'épuisement professionnel		Bas	Bas	Nul	Nul	Bas	Modéré	Nul

Tableau récapitulatif des résultats de l'échelle d'épuisement professionnel (MBI)

Suite aux résultats de cette recherche qui concerne l'entretien semi-directif et l'échelle (MBI), on trouve que les enseignants du secondaire et en particulier les enseignants des classes terminales touché par le syndrome d'épuisement professionnel avec des taux divers d'un cas a un autre et d'un sexe à un autre .donc notre deuxième hypothèse qui suppose que les enseignantes des classes terminale souvent présente un taux d'épuisement professionnel a des degrés élevé par rapport à celui des enseignants, est confirmée , et la troisième hypothèse qui suppose que le taux d''épuisement professionnel chez les

enseignants des classes terminales est souvent moins élevé que celui des enseignantes est aussi confirmée dans le tableau ci-dessus :

Sexe	Catégorie féminine		Catégorie masculine	
	Nombre de cas	Score moyen	Nombre de Cas	Score moyen
Elevé	00	00	00	00
Modéré	01	229,28	00	00
Bas	01	221,28	02	158,64
Faible	00	00	00	00
Nul	02	177,28	02	170,64
Total	04	627,84	04	323,28

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

Conclusion

Depuis le début du siècle, surtout au cours des dernières décennies, notamment avec l'évolution rapide et les mutations dans différents domaines qu'ont connus nos sociétés, de nouvelles formes de mal être et de pathologies sont apparues et ne cessent d'entraîner à court et à long terme des dégâts importants aussi bien sur le plan physique que psychologique. Ces formes actuelles de mal être que l'on appelle les maladies de civilisation tel que le burn-out qui a été décrit initialement dans les professions soignantes, dans lesquelles les professionnelles sont confrontés quotidiennement à la maladie, à la souffrance et à différents symptômes qui apparaissent pendant qu'ils exercent leurs professions.

Le syndrome d'épuisement professionnel, défini comme une brûlure interne, représente l'une des nouvelles pathologie qui affectent les professionnels appliqués dans leur métiers et plus particulièrement les professionnels qui sont impliqués dans une relation d'aide, d'enseigner ...etc. tel que les enseignants de l'école secondaire, qui exercent leurs métiers en se mettant face à des cas critiques et stressants.

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

Pour essayer d'évaluer le niveau d'épuisement professionnel et déterminer les différents facteurs qui induisent ce dernier chez les enseignants de l'école secondaire et que nous avons limité notre recherche à une dizaine d'enseignants au sein du lycée mixte cheikh el Aziz el Haddad d'Amizour durant une période de 30 jours et cela pour réussir notre étude dans le délai fixé et la population choisie de huit(8) enseignants de sexe et âge différent, en utilisant l'échelle de

(MBI) qui mesure le niveau d'épuisement professionnel et un entretien semi-directif . Ces deux instruments nous ont permis de revérifier les hypothèses que nous avons avancées au début de notre recherche.

D'après l'analyse de résultats de l'échelle(MBI) et l'entretien semi-directif nous avons constaté que chez notre groupe de recherche, l'épuisement professionnel se manifeste à des degrés divers. Nous avons aussi enregistré que notre population d'étude, comporte plusieurs sources de stress et d'épuisement professionnel appartenant surtout au manque de conditions de travail, la surcharge du métier enseignante , et ses derniers revient au déroulement du climat du travail, soit un climat positif ou le contraire, mais aussi pouvant être modérées par des facteurs personnels. Nous avons aussi susmentionné que notre groupe d'étude ressent durement les effets de la dégradation de leurs conditions du travail précaires qui sont comme :

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

A propos le sexe et l'état d'épuisement professionnel on a résulté durant notre entretien que les enseignants sont moins épuisés et stressés par rapport aux enseignantes en raison que les enseignantes ont plus de taches a réaliser tels que, le travail au foyer, responsabilité des enfants , le manque de soutien social et familiale...etc.

Autant que le stress est le facteur qui génère toutes les difficultés traitées lors de notre présente étude, et c'est dans cette perspective que nous jugé nécessaire d'avancer quelque points qui peuvent dans une certaine mesure pas éliminer mais au moins diminuer l'intensité du stress, avoir ce dernier n'est pas une maladie tels que l'intervention des psychologues et des psychopédagogues par des congrès, des séminaires et des réunions pour mieux partager les

difficultés que vie l'enseignant surtout avec le non reconnaissance de la société, proposer des thérapies de relaxation, les activités loisirs et les divertissements ou la découverte d'une passion extérieure qui permet de se déconnecter et de s'épanouir en d'hors de travail et d'absorber la pression du travail .

Enfin, on dit que cette recherche n'est pas la première en son genre, et elle ne sera pas la dernière et nous sommes conscient que on n'a pas touché a tous les aspects qui doivent être étudiés et qu'il existe encore une multitude de problèmes à résoudre et de nombreuse pistes à suivre, c'est pour cette raison on estime d'autres études pour mieux appréhender le thème et d'élargir le champ de la recherche concernant l'épuisement professionnel chez les enseignants de secondaire des classes terminales.

Les références bibliographique

La liste des ouvrages :

- 1- Allard M ; « un enseignant sur quatre s'absente durant l'année scolaire », la presse, 2006.
- 2- Angers M ; « initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines », alger, casbah, 1996.
- 3- Angers M ; « initiation à la méthodologie des sciences humaines », paris, Dunod, 1997.
- 4- Canoui p et Mauranges A ; « le burnout. Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants. De l'analyse aux réponses. Masson, paris, 2004.
- 5- Canoui P et mauranges A ; « le burnout à l'hôpital. Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants », 4^{ème} édition, masson, paris, 2008.
- 6- Chahraoui KH et Benony B ; « méthodes évaluations et recherches en psychologie clinique, Dunod, paris, 2003.
- 7- Chauchat H ; « l'enquête en psychologie », 2^{ème} éd, puf, paris, 2004.
- 8- Chauchat H ; « l'enquête en psychologie », puf, paris, 1999.
- 9- Cyssau C ; « l'entretien en clinique », 2^{ème} édition, in press, 2003.
- 10- Duru. Belat M et Van Zanter A ; « sociologie de l'école », éd. Armand Colin, Paris, 1999.
- 11- Estryn-Behar M; « stress et souffrance des soignants à l'hôpital: reconnaissance, analyse et prévention », Estem, paris, 2007.
- 12- Freudenberger H; « journal of social issues », 1974.

- 13- Freudenberger H et Richelson G; « burn-out: the high cost of high achievement », 1981.
- 14- Jackson S et al; « the Maslach burnout inventory », 3rd, éd, 1996.
- 15- Schaufeli W et al; « professional burn-out: recent developments in theory and research », 1996.
- 16- Tahar K; « réflexion sur le système éducatif », casbah, alger, 2003.
- 17- Pines A; « couple burn-out: causes and cures », 1996.

La liste des revues :

1. Annales médico-psychologiques, le burn-out dans la profession enseignante teacher's burnout 662, 2004, pp, 26-35.
- 2- Boudarene M ; « le stress entre bien être et souffrance », Berti éditions, Alger, 2005, p101.
- 3- Bakker A et Demerouti E & Schaufli W; « Dual processes at work in a call centre: an application of the job demands- resources model. European journal of work and organizational psychology », 2003, 12.393.417.
- 4- Carpentier R et M C; « organisation du travail et santé mentale chez les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire. Rapport de recherche, centrale des enseignantes et des enseignants du Québec, Québec, 1992.
- 5- Dionne-proulx J et pépin R ; « le travail et ses conséquences potentielles à long terme : comparaison de trois groupes professionnels québécois », revue québécoise de psychologie, 1997,18(1).
- 6- Durant M ; « l'enseignement en milieu scolaire », presses, paris, universitaires de France, 1996.

7- Futer P ; « la vie morale de l'adolescent », 2^{ème} éd, revue new châtel, suisse, 1972.

8- Mangez E ; « réformer les contenus d'enseignements », éducation et société, puf, 2008.

9- Medley D; « early history of research on teacher behavior », international review of education, 1972, volume, 18, n° 4.

10 - ministère de l'éducation nationale ; « projet de réforme de l'enseignement secondaire », décembre, 1984.

11- ministre de l'éducation ; « l'école, tout un programme. Énoncé de politique éducative », Québec, gouvernement du Québec, 1997.

12- ministre de l'éducation ; « cadre de référence pour la formation de base », 2000.

13- Rosenshine B; « new direction for teacher of teaching », how teachers make a difference, washington, dc, m.s, department of health, education and welfare, 1971.

14- Roumigué M et al; « les urologues en formation ont-ils un syndrome d'épuisement professionnel ? Évaluation par le maslash burnout inventory(MBI), association française des urologues en formation », afuf, France, prog urol, 21, 9, 636, 641, 2011.

La liste des thèses :

1- Wiertz R ; « Psychiatres et Burnout » ? Étude de la prévalence du syndrome d'épuisement professionnel auprès des psychiatres hospitaliers du nord pas de calais, thèse de médecine, lille, 2012.

Site web:

- 1- Amaury D et Denis B ; « choisir ses stratégies d'enseignement », centre de soutien à l'enseignement(CSE).<http://www.unil.ch/cse/page28498.html>,juin,2010.
- 2- Denis J ; « souffrances des enseignants », les collectifs du cirp, [http://www.cirp.uqam.ca/documents%20pdf/collectifs/5 Denis Jeffrey](http://www.cirp.uqam.ca/documents%20pdf/collectifs/5_Denis_Jeffrey)
- 3- www.1001infos.net/algerie/toujours-plus-de-souffrance-psychique-liee-au-travail.html.

Annexe A

Le guide d'entretien

Axe I. Information personnelles :

1. Surnom
2. Sexe
3. Age
4. Situation matrimoniale
5. Nombre d'enfants
6. Diplôme obtenu
7. Fonction du conjoint

Axe II. Information sur l'activité professionnelle et sur les interrelations personnelles au sein de l'école :

1. Comment vous avez choisi le métier d'enseignement ?
2. Combien d'années d'expérience avez-vous ?
3. Combien de classe avez-vous de terminale et d'autres niveaux ?
4. Ya-t-il une surcharge dans ses classes?
5. Que pensez-vous de votre emploi du temps ?
6. Avez-vous des difficultés pour terminer le programme scolaire notamment avec les blocages remarqués au sein de ce secteur cette année ?
7. Si oui, comment vous vivez cette période d'accumulage ?
8. Etes vous satisfait des résultats de vos élèves au premier et au deuxième trimestre, et durant les années passées ?
9. Avez-vous vécu une relation ou des situations de conflit avec les élèves, si oui de quel genre ?
10. Avez-vous vécu une relation ou des situations de conflit avec l'administration et les collègues, si oui de quel genre aussi ?
11. Ya-t-il une solidarité entre vous et les enseignants de votre établissement ?

12. Avez-vous des contacts avec les parents d'élèves ? , si oui de quelle nature ?

Axe III. Information sur l'épuisement :

1. avez-vous des troubles de sommeil ?

2. réveillez-vous avec une fatigue ?

3. quelle est la nature de votre relation avec les membres de la famille ? Et les amis.

4. ya-t-il une entraide entre vous et votre conjoint pour vos tache familiale ? , si oui, dites comment, si non, dites pourquoi ?

5. ya-t-il quelqu'un qui vous aide dans vos taches familiales ?

6. pratiquez-vous une autre fonction à part l'enseignement ?

7. assurez-vous des cours de soutien en dehors de votre établissement ?, jours et heures si oui combien ?

8. pratiquez-vous des activités ludiques (sport, music.....etc.) ?

9. fournissez-vous plus d'efforts avec les terminales par rapport aux autres niveaux ?

10. sentez-vous que vous êtes responsable des résultats de vos élèves dans votre matière ?

11. combien d'heures sacrifiez-vous quotidiennement pour préparer vous cours ?, sont –elles suffisantes ?

12. sentez-vous que les exigences de votre profession d'enseignant dépassent les efforts que vous fournissez ? Si oui expliquez comment ?

13. décrivez nous vos taches après la fin de votre journée de travail à l'établissement et durant le week-end ?

14. pensez-vous que les vacances sont suffisantes pour vous reposer ?

15. vous arrive t-il de penser à changer de profession ? Si oui à quel métier pensez-vous

Axe IV. Information su les taches familiales et les relations au sein de la famille :

1. Arrivez-vous à équilibrer entre vos tâches familiales, et vos tâches professionnelles
2. Sentez-vous que vous êtes dépassés par les tâches professionnelles ?
3. Sentez-vous que votre conjoint/conjointe est exigeant ?, et qu'il réclame plus de temps et d'attention pour lui ? et les enfants.
4. Partagez-vous les tâches pour s'occuper des enfants, si oui comment ? si non, dites pourquoi ?
5. Ya-t-il une entraide entre vous pour les tâches ménagères. si oui dites comment, si non dites pourquoi ?

Annexe B

Echelle d'épuisement professionnel MBI (Maslach burn-out inventory)

0= jamais. **1**=quelques fois/an au moins. **2**=une fois/mois au moins. **3**=quelques fois par mois. **4**=une fois par semaine. **5**=quelques fois par semaine. **6**=chaque jour

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

8. je sens que je craque à cause de mon travail							
9. j'ai l'impression à travers mon travail d'avoir une influence positive sur les gens							
10. je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail							
11. je crains que ce travail ne me m'endurcisse émotionnellement							
12. je me sens plein(e) d'énergie							
13. je me sens frustré(e) par mon travail							
14. je sens que je travaille trop dure dans mon travail							
15. je ne me soucie pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes élèves							
16. travailler au contact avec les gens me stress trop							
17. j'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec mes élèves							
18. je me sens stimulé(e) lorsque dans mon travail j'ai été proche de mes élèves							
19. J'ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans ce travail							
20. je me sens au bout du rouleau							

21. Dans mon travail, je traite les problèmes émotionnels très calmement							
22. j'ai l'impression que mes élèves me rendent responsable de certains de leurs problèmes							