



جامعة بجاية
Tasdawit n'Bgayet
Université de Béjaïa

UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA BEJAÏA
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES
MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE
En vue de l'obtention d'un diplôme de Master
Option : Sociologie de la santé

Thème

Epuisement professionnel chez les enseignants
Cas d'étude : lycée El Hammadia de Bejaia

Réalisé par :

Mr. Amaouche Mohand said

Mr. Meddouri Mohand cherif

Encadré par:

Dr. BERRETIMA Abdel-Halim

Année universitaire: 2016/2017

Remerciments

*On remercie Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force, le
Courage, la volonté, l'amour du savoir et surtout la patience de
Pouvoir produire ce modeste travail qui a été effectué sous
L'encadrement de Dr **Abdel HALIM BERRETIMA**, qui nous a
Accompagné tout au long de cette expérience avec beaucoup de
Patience et de pédagogie, ses
Remarques et ses précieux conseils.*

*Nous remercions les membres de jury qui ont accepté d'évaluer
Ce modeste travail*

*On tient à exprimer nos remerciements à tous le personnel du lycée El
Hammadia de Bejaia*

*le directeur monsieur **Djamel ifis** et tous les enseignants de l'établissement.
Enfin nous tenons à remercier toutes personnes qui nous à porter aide de pré ou
de loin*

Dédicaces

*On dédie ce travail a nos parents particulièrement à monsieur **Amaouche Ali**
que dieu l'accueil dans son vaste paradis.*

*A nos chers amis, à toute la promotion de sociologie de la santé de 2016/2017 et
à tous les étudiants de sociologie de la santé*

A tous les enseignants de la spécialité de sociologie de la santé

*A notre cher encadreur monsieur le Dr **BERRETIMA Abdel-Halim***

A l'ensemble des enseignants du lycée el hammadia de Bejaia

*A monsieur **Djamel ifis** le proviseur du lycée el hammadia*

*A tous ceux qui ont participé de pré ou de loin a la réalisation de ce modeste
travail*

A l'ensemble de la famille Amaouche et la famille Meddouri

Liste d'abréviation

AT: Accident de travail

BBI: Bergen Burnout Inventory

BM: Burn-out Measure

BO: Burn out

EP : Epuisement professionnel

HBI: Humburg burn out inventory

MP: Maladie professionnel

OIT :organisation internationale de travail

OLBI: *Oldenburg Burnout Inventory*

OMS: organisation mondiale de la santé

ONS: Office national de statistique

SMBM: Shirom-Melamed Burnout Measur

TMS : troubles Musculo-Squelettiques

liste des tableaux

liste des tableaux utilisés dans la partie théorique:

Numéro du tableau	Titre du tableau	Page
Tableau n°01	Effectif d'enseignants au lycée el hammadia	27
Tableau n°02	Le nombre d'élèves inscrit et scolarisés au lycée el hammadia	28
Tableau n° 03	Le service du demi pensionnat au lycée el hammadia	47
Tableau n°04	Répartitions des enseignants du lycée el hammadia de Bejaia selon le genre :	48

liste des tableaux utilisés dans la partie pratique :

Numéro du tableau	Titre du tableau	Page
Tableau n°05	la répartition des enquêtés selon le genre	53
Tableau n°06	la répartition des enquêtés selon l'âge	54
Tableau n°07	la répartition des enquêtés selon leur situation familiale	55
Tableau n°08	répartition des enquêtés selon leurs enceinté au poste	56
Tableau n°09	La répartition des enquêtés selon leurs conditions de travail	59
Tableau n°10	répartition des enquêtés selon le climat relationnelle avec les élèves	60
Tableau n°11	répartition des enquêtés selon le climat d'ambiance avec les collègues	61
Tableau n°12	Rapports de la relation des enseignants avec les responsables hiérarchiques	62
Tableau n°13	adéquation entre efforts fournis par les enseignants et leurs salaires	63
Tableau n°14	rapports de causalité entre stress et conditions de travail	64

Tableau n°15	rapport d'avis des enseignants sur leur métier	65
Tableau n°16	L'avis des enseignants sur leurs horaires de travail	68
Tableau n°17	la charge de travail au sein du lycée el Hammadia	69
Tableau n°18	le facteur temps dans l'accomplissement des taches	70
Tableau n°19	Les réponses des enseignants sur le travail hors établissement	71
Tableau n°20	L'avis des enseignants sur les niveaux d'enseignement le plus chargé	72
Tableau n°21	: la répartitions des réponses des enseignants du lycée el hammadia sur l'influence du cumul d'années au secteur de l'enseignement sur leurs santé	75
Tableau n°22	: réponses des enseignants sur la souffrance des gestes répétitifs	76
Tableau n°23	distinction de maladie professionnelle au sein des enseignants du lycée el Hammadia	77
Tableau n°24	les réponses des enseignants sur le sentiment d'épuisement des selon leur ancienneté au poste	79

liste des illustrations

Numéro de la photo	Titre de la photo	Page de la photo
Photo n°01	Plaque d'inauguration	23
Photo n°02	Situation géographique du lycée	25
Photo n°03	Rentré principale du lycée	26
Photo n°04	La cours de récréation	29
Photo n°5	Tableau D'honneur	30

Sommaire

- La liste des abréviations

-La liste des photos

-La liste des tableaux

Introduction.....1

Partie théorique et méthodologique

Chapitre I : Problématisation de l'objet

Introduction05

1. Les raisons du choix du thème05

2. Les objectifs de la recherche 05

3. Les études antérieures06

4. La problématique10

5. Les hypothèses14

6. Définition des concepts15

Conclusion17

Chapitre II présentation du lycée El Hammadia

Introduction21

1. Enseignement secondaire en Algérie21

2. Création et historique du lycée El hammadia de Bejaia.....22

3. Situation géographique du lycée El hammadia et ses infrastructures24

4. Effectif d'enseignants au sein du lycée El hammadia27

5. Effectifs des élèves scolarisés au sein de l'établissement28

6. Service de pensionnat et demi pensionnat.....	29
Conclusion.....	29

Chapitre III : l'épuisement professionnel

Introduction	31
1. Le syndrome de l'épuisement professionnel	31
2. Définition de l'épuisement professionnel.....	32
2.1 Le burn- out	32
2.2 La fatigue compassionnelle	32
2.3Le karoshi	32
3. L'historique du syndrome de l'épuisement professionnel	33
4. Les caractéristiques du syndrome de l'épuisement professionnel.....	35
5. Les grands modèles d'épuisement professionnel	36
5. Les causes de l'épuisement professionnel	39
6. Les conséquences du burn-out	39
7. Les moyens de préventions du burn out	39
Conclusion	40

Chapitre III Méthodologie et techniques de recherche

Introduction.....	42
1. Méthode de recherche.....	43
2. la technique d'enquête	44
3. les étapes de l'enquête.....	45
4. la définition de la population mère.....	46
5. l'échantillon de l'enquête	49
6. le protocole de la recherche	50
conclusion.....	51

Analyse et interprétation des résultats

introduction	53
--------------------	----

Chapitre V Les conditions de travail au sein de l'établissement du lycée el hammadia de Bejaia

introduction	59
1. les conditions de travail au sein du lycée el hammadia	59
2. le climat relationnel des enseignants du lycée el hammadia	60
3. la pénibilité au travail et le salaire	63
4. les effet des conditions de travail sur la santé des enseignants	64
conclusion.....	66

Chapitre VI La charge de travail au lycée el hammadia de Bejaia et la santé des enseignants

Introduction ..	68
1. les horaires de travail au lycée el hammadia.....	69
2. la charge de travail au lycée el hammadia.....	69
3. les taches accomplies par les enseignants.....	70
Conclusion.....	71

Chapitre VII : l'expérience professionnelle et l'ancienneté au poste et la santé des enseignants

Introduction ..	75
1. L'expérience professionnelle et l'ancienneté au poste d'enseignant au sein du lycée el Hammadia.....	75
2. Les gestes répétitifs.....	76
3. Les maladies professionnelle.....	77
4. Epuisement professionnel au sein du lycée el Hammadia de Bejaia.....	79
Conclusion.....	80
Vérifications des hypothèses ..	82
Conclusion.....	84

bibliographie

annexes

Introduction

Introduction

Le marché du travail s'est grandement modifié depuis quelques années. Les travailleurs doivent faire face à une demande de productivité et de rendement sans cesse croissante et ce, dans tous les secteurs d'emploi. Les travailleurs sont fréquemment confrontés à un rythme de travail effréné et soumis à des demandes de toutes sortes. Ces exigences accentuent les stressés au travail. Ceux-ci ont souvent pour conséquence certains problèmes de santé mentale, notamment la détresse psychologique et l'épuisement professionnel.

A partir de ce contexte, le lien entre risque au travail et santé est devenue un objet d'intérêt pour les sciences sociales. A ce contexte, Omnès Cathrine dit que : " Les types de symptômes, les causes ,les formes de diagnostique , les registres étiologiques et nosologiques dépendent aussi des conditions de prise en charge des pathologie dont le lien avec le travail est avéré ou suspecté"¹.

Parmi ces risques les plus fréquents on trouve le risque de l'apparition du syndrome d'épuisement professionnel, connu sous le nom de burn-out, qui est selon Philippe Zaweija est le résultat d'un stress de longue durée prévenant des facteurs individuels et organisationnels

« Le burn out étant conçu comme résultant d'une exposition à un stress professionnel chronique, c'est dans la filiation du stress qu'il est ordinairement pensé. »².

c'est pour cela que étant donné que ce syndrome est souvent ou bien très connu dans les métiers a relation aide une catégorie nous a inspirer qui est les enseignants particulièrement la profession de l'enseignant à l'école secondaire qui est chargée et plein des challenges elle ne se limite pas au rapport de face à face avec les élèves, mais aussi aux tâches complémentaires comme la préparation des leçons le soir ou les week-ends, évaluer les travaux pédagogiques, préparer les bulletins trimestriels, rédiger le cahier de liaison dans lequel ils inscrivent le programme de la journée .

La question d'épuisement professionnel est une question d'actualité de nos jours, c'est pour cela qu'elle nous à inspirer pour thème d'étude afin de bien répondre au questions de notre problématique.

¹ Omnès Catherine "le risque professionnel" Revue française des affaires sociales, paris,2006/4n°,p.173.

² Philippe Zaweija, *Le Burn out*, Edition, PUF, Paris, 2015, p. 51.

A partir de ce contexte, notre travail se compose alors de deux parties complémentaires :

Une partie théorique et méthodologique et une partie pratique.

La partie théorique est composée de quatre chapitres :

- Le 1^{er} chapitre se compose de la problématisation de l'objet qui englobe les raisons et les objectifs du choix du thème, les études antérieures, la problématique, les hypothèses et la définition des concepts.
- Le 2^{eme} chapitre présentera l'organisme et notre lieu d'enquête qui est le lycée El Hammadia de BEJAIA
- Le 3^{eme} chapitre porte sur la définition du syndrome de l'épuisement professionnel "burn-out"
- Enfin, le 4^{eme} chapitre sur la méthode utilisée, les techniques, les outils, la population mère, l'échantillon, et la technique d'échantillonnage.

La partie pratique se compose de deux Chapitres :

Une description de notre populations d'étude et les informations personnelles sur nos enquêtés, un chapitre qui décrit les conditions de travail au sein du lycée El Hammadia , le rapport de ces conditions sur la santé des enseignants et son influence sur le symptôme d'épuisement professionnel .

Un chapitre qui porte sur la charge de travail et l'expérience professionnelle au sein du lycée El Hammadia, le rapport entre ces deux facteurs sur l'apparition du syndrome d'épuisement professionnel .

Partie théorique

Et

Méthodologique

Chapitre I

Problématisation De l'objet d'étude

Introduction:

Dans ce chapitre, nous présenterons le cadre théorique de notre recherche, nous évoquerons les raisons de choix du thème ainsi que les objectifs visés par cette recherche, les études antérieures qui ont élaborer notre thème, la problématique et les hypothèses de notre recherche

1. Les raisons du choix du thème :

- ✓ Tous d'abord dans le cadre de notre formation en sociologie de la santé on veut apporter du nouveaux pour cette spécialité.
- ✓ C'est un thème qui traite la santé dans le monde de travail.
- ✓ Découvrir le mode fonctionnement de l'enseignement au sein du secteur de l'éducation national en Algérie.
- ✓ Comprendre les souffrances vécus quotidiennement par les enseignants.

1. Les objectifs visés par cette recherche :

- ✓ Découvrir le symptôme de l'épuisement professionnel comme sous la notion du (burnout).
- ✓ Déterminer les contraintes rencontrées quotidiennement dans leur monde de travail.
- ✓ Faire apparaitre ces contraires, comprendre et analyser leurs impactes sur la santé des enseignants.
- ✓ Les factures qui engendrent l'épuisement professionnel sur les enseignants.

Les conséquences de l'épuisement professionnel sur la vie sociale et le rendement du travail des enseignants.

Les études antérieures

De nombreuses recherches faites auparavant nous distinguent que le métier d'enseignant qui est basé sur les relations d'aide à autrui comme les professions (infirmiers, médecins, travailleurs sociaux, policiers...) sont exposés au phénomène d'épuisement professionnel.

De cela ont pu recenser quelques études faites sur la prévalence du syndrome d'épuisement professionnel chez les enseignants parmi ces études on trouve :

Première étude :

- **L'ETUDE DE MICHEL JANOSZ¹**, en 2003, il a réalisé une étude sous le thème de « perception du climat scolaire et épuisement professionnel chez les enseignants ». Cette étude repose sur un échantillon transversal de 6175 enseignants provenant de 159 écoles secondaires publiques québécoises francophones de milieux défavorisés. Ces enseignants ont répondu au questionnaire sur l'environnement socioéducatif et le sentiment d'épuisement. La question de départ que MICHEL JANOSZ a posée est celle-ci

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

Cette recherche teste trois hypothèses :

Hypothèse N°1 : plus les enseignants percevront positivement le climat scolaire de leur écoles moins ils se sentiront épuisés.

Hypothèse N°2 : le climat relationnel sera une des facettes les plus corrélées au sentiment d'épuisement professionnel.

¹ Perception du climat scolaire et épuisement professionnel chez les enseignants MICHEL JANOSZ, MARC THIEBAUD, CHRISTIANE BOUTHILLIER, LUC BRUNET université de Montréal 2000
<http://www.climatscolaire.ch/265b-janosz.pdf>

Hypothèse N°3 : le sentiment d'appartenance médiatisera la relation entre le climat et l'épuisement professionnel.

Pour vérifier les hypothèses, MICHEL JANOSZ a utilisé un questionnaire ainsi que l'échelle du (MBI). Les résultats de cette étude rapportent les corrélations entre les différents variables indépendants, du climat, la variable médiatrice (sentiment d'appartenance) et la variable dépendante le sentiment d'épuisement professionnel. Les résultats confirment la première hypothèse : tous les climats sont reliés au sentiment d'épuisement professionnel. Les résultats indiquent que si toutes les variantes du climat relationnel sont reliées dans la direction anticipée à l'épuisement professionnel (17% des variances totale) c'est la qualité du climat relationnel avec la direction qui est la plus déterminante (10%) suivi du climat entre les enseignants et les élèves (4%)

La deuxième étude :

L'étude du professeur STEFFGEN¹ (2007) : elle a été menée par le professeur STEFFGEN en Luxembourg en 2007. Cette étude a été faite sur un échantillon de 399 enseignants répartis selon le sexe 229 hommes ce qui représente (54.4%) et 170 femmes ce qui représente (42.6%) avec une moyenne d'âge de 42 ans ainsi qu'une expérience professionnelle de 16 ans. L'outil de recueil d'informations a été le MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) ainsi qu'un questionnaire donc l'étude a été faite avec la méthode de traitement des informations quantitatives. Cette étude met en évidence le fait que les enseignants luxembourgeois font partie d'une population à risque de burn-out, cette étude insiste aussi sur la complexité du métier de l'enseignant mettant en évidence le fait qu'il s'agit d'une activité relativement stressante.

Concrètement, 34% des interrogés luxembourgeois considèrent que leurs conditions de travail nuisent à leur santé et les mêmes auteurs relèvent que près d'un cinquième de la population étudiée souffre d'un stress élevé. Cette étude indique que 3.3% des enseignants secondaires sont victimes d'un burnout élevé grâce aux informations requises par le (MBI), ce qui atteste l'existence d'un problème psychosocial de plus, cette étude a démontré que les facteurs à risque se situaient à un niveau tant individuel qu'organisationnel. Donc le burnout pourrait être évité selon STEFFGEN par une meilleure gestion de ses émotions, notamment celle de la colère.

La troisième étude :

¹ <http://pses.crpsante.lu/Fr./A3V3%20Recchia%20.pdf>

D'aboutir à des résultats pertinents en terme de cause et de facteurs qui engendrent le syndrome du (burn-out).

Le traitement statistique des données recueillies a permis de constater d'une part que 40% des enseignants présentent un épuisement émotionnel, 18% des enseignants manifestent une déshumanisation et 47% accusent un manque d'accomplissement personnel. D'autre part, ces résultats reflètent également l'impact négatif de l'insatisfaction des enseignants quant à leurs conditions de travail en général.

La problématique :

la santé au milieu du travail est devenue un sujet majeur et important, et aussi une question très préoccupante dans tous les pays, car le milieu professionnel est un milieu où le risque professionnel est très remarquable et l'incidence de la maladie et de l'accident professionnels sont en croissance remarquable. Mais qu'en est-il du milieu et de la profession d'enseignement ?

De nos jours « l'enseignement secondaire est dans la plupart des pays la phase du continuum éducatif qui a pour mission la poursuite des objectifs généraux de l'enseignement fondamental ainsi que la prise en charge des jeunes durant leur adolescences consolider, approfondir leurs connaissances acquises dans les différents champs disciplinaires, afin de leur offrir une éducation de base qui est largement reconnue comme l'exigence éducative minimale nécessaire au développement personnel et social. C'est ainsi que dans de nombreux pays et régions du monde, l'éducation de base est obligatoire et financée par l'état, pour préparer les élèves à la poursuite d'études ou bien de formations supérieures et professionnelles »²

L'enseignement à l'école secondaire est celui qui s'occupe des élèves du lycée, de part leurs différentes spécialités. Il est chargé de l'apprentissage, lecture, écriture et un calcul et encore d'assurer une éducation intellectuelle ainsi que l'accompagnement des élèves enseignés

A première vue et selon le discours commun, la profession de l'enseignement secondaire semble un magnifique métier, une tâche simple avec un bon salaire et aussi un bon statut social, et surtout un métier très respecté au sein de la société.

Mais de nombreuses études montrent que la profession d'enseignant est plus préoccupante en matière de stress et d'épuisement professionnel. Comme le

² Classification internationale type de l'éducation citée 2011, publiée par l'institut de statistique de l'Unesco, sous la direction de Hendrik van der Pol, 2013 p 45...49

souligne le professeur Louis Brunet de la faculté des sciences de l'éducation à l'université de Montréal : *"la profession enseignante est considérée comme étant un emploi à haut risque de stress et d'épuisement professionnel"*.³

En France, une étude menée en 2002 par le syndicat national des enseignants du second degré (SNES) révélait déjà que 67% des enseignants estimaient que le stress au travail dans leur métier était plus important que dans d'autres métiers. Ce qui mène François Jaraude (à vérifier le nom) à se demander si le *Burn out* est devenu la maladie professionnelle des enseignants et commente les résultats alarmants d'une étude menée entre 2008 et 2011 : *"selon l'étude la moitié des enseignants 47% souffrent d'épuisement émotionnel"*.⁴

Le Burn out est un terme anglais qui distingue entre autre la décharge progressive d'une batterie de voitures qui n'est plus alimentée. Il constitue de nos jours dans de nombreux pays un enjeu important de médecine de travail.

Il faut noter aussi que, Abdel-Halim Boudoukha rapporte que *"le burn out est devenu un terme à la mode depuis quelques années, il fleurit sur les unes des quotidiens et magazines consacrés à la santé ou aux questions de la société. Pourtant, il s'agit d'un terme qui vient d'outre-Atlantique, introduit par Bradley dès 1969 pour qualifier des personnes présentant un stress particulier et massif en raison de leur travail. Très vite reproduit par Freudenberger (1974) et Maslach (1976)"*⁵

Mais face à cette situation, ce point de vue sur le syndrome de l'épuisement professionnel ou bien burn out, il doit y avoir des facteurs et des causes

³ <http://www.forres.ch/colloque/stress-climat-brunet.htm> consulter le 06/11/2016 à 13h 40mn

⁴ <http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Pages/2012/12/06122012Article634903748733618563.aspx>

⁵ Abdel-Halim Boudoukha, *Burn out et traumatismes psychologiques* Ed Dunod, Paris, 2009, p 8

nombreuses qui favorisent l'apparition du syndrome. Alors quels sont ces facteurs ?

En effet beaucoup d'auteurs s'accordent à dire que lorsque le vécu du stress professionnel se situe dans un contexte particulièrement éprouvant sur le plan émotionnel, il peut alors

Engendrer une dégradation progressive de la motivation pour le travail, avec un sentiment de perte de compétence professionnelle. On parle alors du syndrome d'épuisement professionnel. À cette effet, Anne Marie Pronost souligne que *"lorsque les facteurs de stress revêtent un caractères durable, continu et répétitif, l'urgence de la situation devient excessive par rapport aux ressources personnelles amènent progressivement vers le développement du syndrome du burn-out"*⁶.

Pour Didier Truchot, le syndrome d'épuisement professionnel est défini comme *"une réaction affective ou stress permanent et dont le noyau central et la diminution graduelle, avec le temps, des ressources énergétiques individuelles, qui comprennent l'expression de l'épuisement émotionnel, de la fatigue physique et de la lassitude cognitive"*⁷.

Il souligne la différence entre stress et syndrome de burn-out, en affirmant que *:"le stress est un terme générique qui réfère au processus d'adaptation temporaire accompagné par les symptômes mentaux et physiques. En contraste le burn-out peut être considéré comme le stade final d'une rupture d'adaptation qui résulte d'un déséquilibre à long terme entre exigence et ressources 'et ainsi d'un stress professionnel prolongé. Le stress serait donc le résultat d'une tension*

⁶ Anne marie Pronost & Pierre Tap : « usure professionnelle et formation aux soins palliatifs cahiers internationaux de psychologie sociale N° 33,1997

⁷Didier truchot: épuisement professionnel et burn-out. Concepts, modèles, intervention. édition Dunod,paris,2004,p19

passagère, le burn-out celui de tension continues. Aujourd'hui, pour bien des auteurs le burn-out est effectivement l'aboutissement d'un stress persistant ⁸.

Donc, on peut dire que le stress professionnel est l'une des causes majeures de l'apparition du syndrome d'épuisement professionnel. Le burn-out, qui semble concerner les enseignants qui supposent une forte implication relationnelle. Il toucherait surtout les professionnels exposés à des relations qui nécessitent une mobilisation constante des ressources cognitives et émotionnelles. Mais ya-t-il d'autres facteurs et causes dont le burn-out est une conséquence ?

En effet selon J.P Villeneuve et A. Beaudouin ; plusieurs facteurs environnementaux et personnels peuvent contribuer à l'épuisement professionnel. Ainsi les caractéristiques du contexte de travail ou du milieu de pratique représentent des sources potentielles de tension et de stress⁹.

Pour Maurice Vezina : *"la surcharge de travail, les difficultés liées au rôle, les relations interpersonnelles difficiles avec les collègues et l'administration ainsi que le manque du soutien social sont autant de facteurs qui peuvent accroître les risques de stress et d'épuisement professionnel"*¹⁰

Sans oublier que Maslach, Jackson et Leiter (1996) avaient décrit un model soutenant que la présence d'exigences spécifiques (la charge de travail et les conflits interpersonnels) et l'absence de ressources spécifiques (le soutien social, l'autonomie) déterminent l'épuisement professionnel, qui à son tour mène a différentes conséquences négatives, telles que les maladies, les roulements de personnel, l'absentéisme et une moindre implication organisationnelle¹¹

⁸ Ibid. P39

⁹Villeneuve, Jean pierre & André Beaudoin le cadre de travail et l'épuisement professionnel des intervenants sociaux en Gaspésie vol 42 N°2 <https://www.erudit.org/revue/ss/1993/v42/n2/706619ar.pdf> PAGE 14

¹⁰Vezina, M., Cousineau, M., Mergler, devinet et laurendou: pour donner un sens au travail, CSMQ, Gaétan Morrin, Montréal 1992 www.carrierologie.uqam.ca/volume08_1-2/14.../desmarais.pdf page 06, 9, 11

¹¹ claire Edey Gamassou: les causes spécifiques du stress et d'implication chez les agents de la fonction public territorial . actes de la journée de recherche du 27/mai /2005. www.comprendre-agir.org/images/.../stress_fonction_public_territoriale_chsct.pdf consulter le 25/01/2017 a 14:47

Au lycée de El Hammadia de Bejaia ex Polyvalent, le système d'enseignement connaît actuellement une augmentation et des changements importants d'activité vue le système éducatif actuel, et les réformes éducatives récentes en Algérie. Mais ces dernières années de nombreuses voies se lèvent pour protester contre le système de rémunérations et surtout le climat de travail dans le secteur de l'enseignement.

Dans ce contexte, nous voudrions à partir de cette recherche découvrir notre terrain qui est le lycée EL HEMMADIA à Bejaia la situation conflictuelle sur le plan de l'exercice du métier d'enseignant ainsi que les risques qu'engendrent le burn-out sur la vie socioprofessionnelle des enseignants de ce lycée, pour comprendre leurs souffrances quotidiennes.

Afin de bien élaborer notre travail de recherche 'ont devrait tous d'abord de répondre a certains questions :

- quels sont les facteurs qui peuvent contribuer à l'apparition du syndrome d'épuisement professionnel burn-out chez les enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia ?
- Est-ce que la charge de travail contribue à l'apparition du syndrome de l'épuisement professionnel burn-out chez enseignant de cet établissement

Les hypothèses :

La première hypothèse :

Les conditions de travail provoquent l'épuisement professionnel chez les enseignants du lycée El hammadia de Bejaia.

La deuxième hypothèse :

La charge et le cumul d'années de travail ont un impact accentuent le syndrome du burn out chez les enseignants du lycée El Hammadia.

Définition des concepts :

1-l'épuisement professionnel : Freudenberger. H. J (1974) a donné pour le syndrome d'épuisement professionnel une définition psychanalytique. Pour lui "l'épuisement professionnel est un problème né de la bonne intention d'atteindre des butées élevé, voire irréaliste, et qui aboutit à ce que l'on épuise ses énergies, se détaché de soi-même et perdre le contact avec les autres."¹²

Selon Philippe Zaweija "il est d'abord marqué par l'épuisement, accompagné d'anxiété et de stress dépassé, d'un sentiment d'amoindrissement de l'efficacité, d'une chute de la motivation et du développement de comportement dysfonctionnels au travail. "¹³

Donc on peut dire que l'épuisement professionnel est un sentiment et une altération engendré par la fatigue, le stress et la charge de travail qui mène à un épuisement des efforts et d'énergies

1-l'enseignement à l'école secondaire :

selon Tahar Kaci l'enseignement secondaire se définit comme un niveau intermédiaire entre l'enseignement de base et 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 degrés, lorsque l'enseignement primaire

¹<http://iquebec.ifrance.com/alainriouxpq/burn.htm> consulter le 02/03/2017 à 16:30

²Philippe Zaweija, Le BURN OUT, Edition PUF, Paris, 2015 ,p15

est le premier cycle sont réunis en un enseignement fondamentale unique et homogène. Selon le type d'organisation, sa durée varie de 3 ans à 7 ans .¹⁴

L'enseignement secondaire et la phase qui couvre la formation pédagogique entre le primaire et l'enseignement secondaire elle varie selon les pays .le cas de l'Algérie, elle couvre 3 ans de formation et elle se termine par un examen de baccalauréat qui permet d'accéder aux études supérieures

2. l'enseignant :

selon Tahar Kaci : "L'enseignant ou le professeur est la personne qui enseigne une science donnée ou un art. Toutefois, le maître est celui à qui il lui est reconnu une habilité extraordinaire à propos de la matière qu'il instruit. De ce fait, tous les enseignants doivent avoir des compétences pédagogiques pour devenir des agents effectifs du processus d'apprentissage."¹⁵

L'enseignant est une personne qui assure la charge de bien transmettre des connaissances et des savoirs à des élèves, et leur assure l'encadrement pédagogique.

3.les conditions de travail:

selon Michel Gollac et Serge Volkoff: "*la définition de ce qu'on entend par condition de travail est donc une question politique et sociale, potentiellement toute caractéristique du travail a vocation à devenir une "condition de travail"*"¹⁶

Donc les conditions de travail sont l'ensemble des moyens humains matériels, environnementaux et organisationnels réunis pour le salarié pour lui répondre à ses demandes et satisfaire ses besoins.

¹⁴ Tahar Kaci, réflexion sur le système éducatif ,éd casbah ,Alger ,2003,p73

¹⁵ ibid. p61

¹⁶Michel Gollac et Serge Volkoff, op-cit, p.10.

4. la charge de travail :

selon Claude Piganiol: " *la charge de travail correspond à la dépense physique statique ou dynamique et à la part de capacité de travail que le sujet doit investir dans sa tâche subissant ainsi, plus ou moins, une grande fatigue physique et nerveuse*".¹⁷

La charge de travail est une charge physique et mentale dont les salariés souffrent à cause de manque de moyens matériels elle a des effets sur la santé du salarié et elle est répondeuse dans tous les domaines professionnels.

5. l'environnement de travail :

Selon Christiane Wiskow, Tit Albrecht et Carol de Pietro : « *L'environnement de travail pourrait généralement être décrit comme le lieu, les conditions et les influences ambiantes dans lesquelles les personnes exercent une activité.* »¹⁸

L'environnement de travail regroupe le milieu, les conditions, les moyens dont lesquels exercent l'activité.

6. L'épuisement professionnel ou (burnout) :

Selon Elisabeth Grebot, « *Le burnout résulte d'un stress professionnel persistant et de tensions continues. Il constitue le stade final d'une rupture d'adaptation qui résulte d'un*

Déséquilibre à long terme entre les exigences professionnelles et les ressources de l'individu. »¹⁹

L'épuisement professionnel est une maladie causée par la fatigue, la charge du travail, et d'énormes efforts et d'énergie.

¹⁷PIGANIOL Claude, *Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail*, édition, E.S.F, Paris. P.23.

¹⁸CHRISTIANE Wiskow, Tit Albrecht et Carol de Pietro, *comment créer un environnement de travail attractif et stimulant pour les professionnels de la santé ?*, Analyse des systèmes et des politiques de santé, n°15, 2010, p.5.

¹⁹15 Elisabeth Grebot, op-cit, p.103.

7. Santé au travail :

L'organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail(OIT) retiennent une définition commune la santé au travail : « *La santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts : (i) préservation et promotion de la santé des travailleurs et de sa capacité de travail ; (ii) amélioration du milieu de travail et des conditions du travail qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé, et (iii) élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail* »²⁰

La santé au travail est l'absence de tous les risques qui menacent la santé au milieu du travail, et l'amélioration des conditions et l'environnement, et de mettre en place tous les moyens de préventions possibles pour un travail meilleur et bonne santé.

Conclusion:

Au cours de ce chapitre nous avons présenter les différentes raisons qui nous ont pousser a choisir ce thème qui élabore "l'épuisement professionnel chez les enseignants "du lycée el hammadia de Bejaia ensuite les différentes études antérieures ainsi que la problématique et les hypothèses de cette recherche .

²⁰DEBRAND Thierry, *L'influence des conditions de travail sur les dépenses de santé*, IRDES, Paris, Mars 2011, P.3.

Chapitre II

Présentation de l'organisme d'accueil

Introduction

Dans ce chapitre, nous présenterons notre lieu et d'enquete qui est le lycée El Hammadia de Bejaia et ses differentes infra_structures, son effectif d'enseignants ainsi que les élèves scolarisés et le système d'enseignement secondaire en Algerie.

1. Enseignement secondaire en Algerie :

En Algerie, Il est stipulé dans sa l'article 53, que l'enseignement est un droit inaliénable. Il est, en outre, gratuit pour tout enfant en âge de scolarité à 16 ans.

L'enseignement est l'une des prérogatives majeures assignées à l'Etat qui lui alloue une enveloppe budgétaire conséquente.

Les familles sont exonérées de tout droit lié à la scolarité, nonobstant les frais des livres scolaires qui sont vendus à un prix recouvrant les seuls coûts de production. En outre, les élèves bénéficient d'une prime annuelle de scolarité.

Le système scolaire se caractérise par la centralisation en matière de programmes, méthodes et horaires.

Toutefois, la gestion des établissements et des personnels est décentralisée.

Le déroulement de l'enseignement en Algérie est garanti et subventionné par l'état

La loi n° 08-04 du 23 janvier 2008 portant loi d'orientation sur l'éducation nationale consacre, à travers les articles 10, 11, 12, 13 et 14, la garantie du droit à l'enseignement :¹

¹ <http://www.education.gov.dz/fr/systeme-educatif-algerien/principes-et-objectifs-generaux-de-leducation/consulter> le 01/05/2017 à 14:20

« **Article 10** : L'Etat garantit le droit à l'enseignement à toute Algérienne et tout Algérien sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale ou l'origine géographique.

Article 11 : Le droit à l'enseignement est concrétisé par la généralisation de l'enseignement fondamental et par la garantie de l'égalité des chances en matière de conditions de scolarisation et de poursuite des études après l'enseignement fondamental.

Article 12 : L'enseignement est obligatoire pour toutes les filles et tous les garçons âgés de 6 ans à 16 ans révolus. Toutefois, la durée de la scolarité obligatoire peut être prolongée de deux (2) années, en tant que de besoin, en faveur d'élèves handicapés.

L'Etat veille, en collaboration avec les parents, à l'application de ces dispositions.

Les manquements des parents ou des tuteurs légaux les exposent à une amende allant de cinq mille (5.000) à cinquante mille (50.000) dinars algériens.

Article 13 : L'enseignement est gratuit à tous les niveaux dans les établissements relevant du secteur public de l'éducation nationale.

De plus, l'Etat apporte son soutien à la scolarisation des élèves démunis en leur permettant de bénéficier d'aides multiples, notamment en matière de bourses d'études, de manuels et de fournitures scolaires, d'alimentation, d'hébergement, de transport, et de santé scolaire »².

2. Création et historique du lycée El Hammadia :

² <http://www.education.gov.dz/fr/systeme-educatif-algerien/principes-et-objectifs-generaux-de-leducation/consulter> le 01/05/2017 à 14:20

Le lycée El Hammadia de Bejaia ex polyvalent, a été créé officiellement et inauguré par le Ministre de l'enseignement primaire et secondaire aujourd'hui ministre de l'éducation nationale Abed el krim ben Mahmoud le lundi 15 dhou el hidja 1391 hégire correspondant au 31 janvier 1972.



La photo n°01 prise le 07/05/2017 à 09:20 présente la plaque d'inauguration de l'établissement

3. La situation géographique et infrastructures

Le lycée El Hammadia se situe à Bejaia, rue des crêtes il s'etend sur une superficie de 18625 m² ce qui nous mène à dire deux hectares il se compose de nombreuses infrastructures ;

- Un bloc administratif qui comprend des bureaux administratifs ou se trouve le bureau du proviseur de l'assenseur de la directions des adjoints d'éducation , bureau de l'économat, bureau de la psychologue de l'établissement.
- Une salle des enseignants
- Deux bloc pédagogique qui comporete 45 salles
- Un bloc de labos qui contien 6 laboratoires et 4 ateliers
- Une coure de récreation
- Un stade et une salle de sport
- Un parking pour automobile
- Un réfectoire de 2000 m²



Source : <http://algeriaspace.blogspot.com/2009/05/photos-ville-de-bejaia-algeria.html> consulter le 05/05/2017 a 9:30



Photo n°3 Rentré principale du lycée El Hammadia de Bejaia photo prise le 07/05/2017 à 10:48

4. Effectif d'enseignants au sein du lycée el Hammadia :

L'établissement se dote de 113 enseignants parmi eux 65 femmes et 48 hommes qui assurent la présentation des cours et l'encadrement pédagogique de 23 matières conçu par le ministère de l'éducation national algérien

Tableau n° 01 : Effectif d'enseignants au lycée El Hammadia

Matière	Enseignant	Matière	Enseignant
Littérature arabe	12	Education physique et sportive	05
Philosophie	07	Art	01
Histoire géo	09	Musique	01
Sciences islamiques	05	Littérature berbère	03
Littérature française	10	Gestion et économie	05
Littérature anglaise	10	Informatique	02
Littérature allemande	02	Génie civile	02
Littérature espagnole	01	Génie électrique	02
Mathématiques	12	Génie mécanique	02
Physique et technologie	12	Génie des procédés	02
Science de la nature et de la vie	10	Total 113 enseignants	

Source : document remis par l'administration de lycée El Hammadia de **Bejaia**

5. Effectif des élèves scolarisés au sein de l'établissement :**L'effectif des élèves :**

Le lycée El Hammadia de Bejaia dispose et assure la scolarité secondaire de 2053 élèves répartis sur les trois niveaux d'études lycéens voire la première année secondaire, la deuxième et la terminale.

Ce tableau nous montre le nombre d'élèves par niveau:

Tableau n° 01 : le nombre d'élèves inscrit et scolarisés au lycée El Hammadia

Catégories d'élèves Niveau d'étude	Elèves inscrit		Elèves ajournée		Nouveau élèves	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
Première année	218	282	43	15		
Deuxième année	234	270	25	26	60	5
Terminale	293	383	91	108		
Total	935	865	159	149		
					Total 2053	

Source : document ramis par l'administration de lycée El

Hammadia de Bejaia

6. Le service de pensionnat et demi pensionnat

L'établissement du lycée El hammadia de Bejaia se dote d'un service de pensionnat depuis sa création, mais depuis 1990 il est mis en dehors de service.

Tous de même il existe un service de demie passionnât qui assure la cantine scolaire et la restauration pour 600 élèves qui bénéficient de ce service.



Photo prise le 25/02/2016 a 10:00

Chapitre III

**Epuisement
professionnel**

Introduction

L'épuisement professionnel ou le burn out, est un nouveau concept qui sollicite l'intention de nombreux chercheurs afin de bien étudier ce phénomène et qui prend l'allure d'une épidémie dans certains corps de métiers.

L'épuisement professionnel est reconnu comme un important problème personnel et social qui touche plusieurs personnes et dans de nombreuses professions: infirmiers, médecins, agent sociaux, enseignants

1-Le syndrome d'épuisement professionnel :

L'épuisement professionnel est un syndrome psychologique se produit suite au stress dans le travail associant trois dimensions : l'épuisement émotionnel, ressentir une intense fatigue psychologique, la dépersonnalisation et l'accomplissement personnel chez les salariés. De plus c'est une affection qui se manifeste par des sentiments de malaises légers ou profonds, d'ordre physique, émotionnel ou psychologique dont les causes liées au travail sont parfois personnelles, par exemple les mauvaises conditions (le manque de moyens matériels et personnels), la mauvaise organisation et un environnement professionnel défavorable.

Le terme en anglais "the burn out " signifie s'échouer, s'user, s'épuiser face à une demande d'énergie trop importante.

Il évoque une combustion totale, jusqu'à la réduction en cendres d'un objet entièrement consumé dont toute la matière aurait disparue .

Dans la langue française, le terme "syndrome d'épuisement professionnel" est vague et paraît néfaste sur l'individu.

D'autres expressions sont également rencontrées " usure professionnelle " ou "usure au travail».

La traduction française du terme burn -out ou épuisement professionnel n'est pas tellement satisfaisante, car elle a tendance à mettre en exergue la dimension fatigue , qui est souvent présente .C'est pour cette raison que le terme "burn out " sera conservé dans les études française ainsi comme le souligne Pierre Canoui et Alain Maurangues:"*la traduction en français du burn out par usure professionnelle ou épuisement professionnel me rend que partiellement compte du concepts ce terme mettent l'accent sur le mécanisme progressif du Syndrome*" .¹

III-2-La définition de l'épuisement professionnel :

Les définitions de l'épuisement professionnel sont nombreuses et différentes et il a plusieurs concepts tels : Fatigue compassionnelle, *Burn out*, le *karoshi*, et le syndrome d'épuisement professionnel compassionnelle

2-1-Le Burn-out :

Selon Philippe Zaweija : « *Le Burn out est un état d'esprit durable, négatif et lié au travail affectant des individus *normaux*. Il est d'abord marqué par l'épuisement, accompagné d'anxiété et de stress dépassé, d'un sentiment d'amoindrissement de l'efficacité, d'une chute de la motivation et de développement de comportement dysfonctionnels au travail. Cette condition physique est progressive et peut longtemps passer inaperçue du sujet lui-même. Elle résulte d'une inadéquation entre les intentions et la réalité professionnelle*"

2

2-2-Fatigue compassionnelle :

¹ pierre Canoui & Alain Maurangues, le syndrome d'épuisement des soignants de l'analyse aux réponses , ED MASSON 3eme ED p17

² , ZAWIEJA Philippe, Le BURN OUT, Edition PUF, Paris, 2015 .p15.

selon le même auteur : « *la fatigue compassionnelle désigne le sentiment d'épuisement physique et émotionnel que les professionnels de la relation d'aide sont susceptibles de développer au contact de la souffrance, au point que leur vision du monde et leurs croyances fondamentales en sont profondément et durablement ébranlées* »³

2-3- Le karoshi:

« *Le karoshi est l'équivalent japonais du phénomène anglo-saxon de burnout. Le karoshi ou « mort par la fatigue au travail » désigne un épuisement qui peut aboutir au suicide et à la mort. Ce syndrome dit « de mort par surmenage » est le degré absolu du burnout. La mort résulte de la destruction des glandes surrénales* »⁴

3- L'historique du syndrome de burn-out :

L'histoire de la naissance du burn-out est brève, mais elle permet de comprendre les difficultés d'acceptation du concept par la communauté scientifique.

Il serait injuste de se contenter de faire remonter la notion d'épuisement professionnel à la décennie 70 aux Etats Unis. On trouve, en France notamment, des précurseurs qui sont des descriptions variées, mais assez proches vont envisager la fatigue au travail: surmenage intellectuel, surmenage des dirigeants, syndrome subjectif commun de la fatigue nerveuse états d'épuisement .

Claude Veil, écrit dans le concours médical, sous le titre prémium non nocer. Les états d'épuisement au travail en 1959 : "*chargé d'une consultation de psychiatrie du travail le concept d'états d'épuisement se révélait un bon outil intellectuel pour comprendre et traiter des cas déconcertants qui n'entraient pas dans la nosographie classique plus loin encore l'état d'épuisement est le fruit de la*

³ ibid. p20

⁴ Elisabeth Grebot, op-cit, p.104.

rencontre d'un individu et d'une situation. L'un et l'autre sont complexes, et l'on doit se garder des simplifications abusives"⁵

C'est en tant que problème social et non comme problème théorique que le terme burn-out syndrome nait quasi simultanément sur les cotes est et Ouest des états unis durant la décennie 70 l'ubiquité des lieux de naissance est révélatrice du fait que le problème était dans l'air. Il est intéressant de remarquer que l'émergence de la notion de l'épuisement professionnel, décrit en tant que syndrome, se fait de manière presque simultanée au début des années 70, sur les cotes Est et Ouest des états unis, avec respectivement Herbert Freudenberger et Christina Maslach .⁶

De nombreuses recherches ont été réalisées pour découvrir ce phénomène, le comprendre et savoir ces causes et conséquences. Selon Abdel Halim BOUDOUKHA : *" la majorité des premières études sont descriptives et qualitatives, et utilisent des techniques comme l'entretien, les études de cas ou l'observation participante. Les suivantes seront quantitatives et expérimentales. Elles porteront sur un grand nombre de sujets, s'attachant à la compréhension des causes du burn out"*⁷

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

Vers 1975 à San Francisco, **Christina Maslach** avait elle aussi évoqué le terme « burn-out syndrome » en usage auprès des professionnels du sauvetage et des urgentistes. Pour une meilleure définition du terme, C. Maslach et son équipe élaborent un instrument de mesure, **Maslach burn out Inventory (MBI,**

⁵ pierre Canoui, A .Maurangues ,*le syndrome d'épuisement du soignant de l'analyse aux réponses*, ED MASSONS 3eme ED. P114.

⁶ IBID.P14

⁷ BOUDOUKHA Abdel Halim, *Burn-out et traumatismes psychologiques*, Ed DUNOD, Paris, 2009.p12

1981). Le MBI évalue des catégories de travailleurs engagés dans des « relations d'aide ». ⁸

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

Le phénomène de l'épuisement professionnel fut décrit sous d'autres appellations : épuisement professionnel, karoshi et syndrome d'épuisement professionnel SEP Ces trois termes peuvent varier d'un pays a l'autre

4- Caractéristiques de l'épuisement professionnel :

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

1- Le sentiment de surcharge et de grande fatigue dus au travail

Eventuellement, c'est la composante la plus dominante de l'épuisement professionnel. Qui est le sentiment de ne plus pouvoir avancer, d'être surmonté et épuisé.

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

⁸ Philippe zaweiya, op.cit .p45

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

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

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

6-Le dégoût : c'est le dégoût vis-à-vis du travail avec des résistances importantes (dépasser cette résistance lui coûte beaucoup

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

Ne peut plus trouver de repos en restant branché à ses préoccupations professionnelles qui le suivent même lorsqu'il est en vacances

5. Les grands modèles du *burn out* :

Il existe de nombreux modèles de *burn out*, que nous allons évoquer les principaux, selon leurs apparitions.

5-1- Le modèle de Freudenberg :

La cause de *burn out*, désigne comme la maladie du battant. Les salariés les plus engagés sont aussi les plus exposés, car dictées par la recherche de buts comme la reconnaissance et la gratitude. Leurs attentes sont rapidement attaquées par la réalité et la routine. Selon Philippe Zaweija : « *le burn out est un état de fatigue*

et de frustration, de dépression, provoqué par l'engagement dans une cause, un mode de vie ou une relation et qui échoue à produire les résultats escomptés »⁹

5.2-Le modèle de Cherniss :

Le *burn out* est un processus triphasique: à une phase de stress professionnel, ou les exigences dépassent les ressources du sujet, succède une étape de tension réponse émotionnelle au stress dominée par l'accablement, l'anxiété et l'épuisement. Ce modèle transactionnel est l'un des premiers à envisager le *burn out* comme un processus résultant des interactions entre des facteurs liés au travail comme (la charge de travail, autonomie et d'autre), et deux facteurs individuels. Et ce phénomène considéré comme un résultat de *choc*

Entre le travail et le quotidien.

5-3- Le modèle de Lauderdale :

Ce modèle distingue trois étapes de *burn out*, la confusion, la frustration, et le désespoir. Le *burn out* est un résultat de la déception quand la réalité ne répond pas aux attentes que les salariés souhaitent dans leur travail. Ce modèle est l'un des premiers qui a proposé une lecture sociohistorique du phénomène.

5-4- Le modèle de Meier :

Le *burn out* est un état dont l'individu attend du travail une faible récompense, forte punition à cause de manque de moyens importants et compétences personnelles. Meier distingue quatre types d'attentes de *burn out*, les attentes de renforcement positifs, les attentes de punitions, les attentes de contrôlabilités des renforcements et de salarié lui même. Et lorsqu'il ya des attentes de punitions très élevées et les autres sont faible, donc là le travailleur développe un pronostic pessimiste qui est caractère de *burn out*.

5-5- Le modèle de Maslach et Leiter :

⁹ Philippe Zaweija, op-cit, p.56.

Le *burn out* est un syndrome tridimensionnel qui est le résultat d'un stress cumulatif associé à l'épuisement émotionnel : la dépersonnalisation ou la déshumanisation, et la perte du sentiment d'accomplissement personnel.

Dans ce modèle, l'épuisement émotionnel considéré comme une première étape du processus. Le *burn out* dans ce modèle est organisationnel car il regroupe les facteurs suivant : la surcharge de travail, le manque de contrôle, l'insuffisance des rétributions, l'effondrement des sentiments collectifs, le manque de la justice.

5-6- Le modèle de Farber :

Ce modèle explique trois processus de *burn out*, le type frénétique qui se caractérise par l'implication, l'ambition et la surcharge de travail. Un travailleur frénétique il est face à la frustration, il travaille dur. Il est toujours face à la difficulté pour qu'il puisse obtenir les résultats qu'il faut. Le type sous-stimulé est dominé par l'indifférence, l'absence de développement personnel et l'ennui. Enfin, le type épuisé se caractérise par la négligence, la perte de contrôle et l'absence de reconnaissance

5.7-Le modèle de Gil-Monte :

Le *burn out* est une réponse à un stress professionnel chronique résultant de difficultés interpersonnelles. Il se caractérise par une détérioration cognitive, émotionnelle, et attitudinale comportementale. La dimension nodale du *burn out* n'est finalement pas la fatigue physique, toujours présente, mais l'épuisement émotionnel. Ce dernier constitue un phénomène certes subjectif, mais socialement déterminé. De plus le *burn out* n'est défini comme une maladie dans aucun modèle, malgré le diagnostic qu'il soulève demeurant de nombreuses difficultés et répercussions sur la santé.

6- Les causes de *burn out* :

L'épuisement professionnelle vise spécifiquement le travail, dont son l'origine sociale et médicale, mais aujourd'hui c'est un phénomène qui concerne toutes les professions. Selon Abdel Halim BOUDOUKHA, « *Le burn out a été identifié initialement dans un cadre professionnel, il est donc évident que des facteurs relatifs au travail et à l'organisation de l'entreprise vont jouer un rôle important dans la souffrance des employés* »¹⁰. Les causes de *burn out* sont toujours liées au travail, il s'agit des conditions de travail et les difficultés Relationnelles, même on peut ajouter, le support social

7- Les conséquences de *burn out* :

Les conséquences de l'épuisement professionnel ne se limitent pas seulement au domaine *burn out* ont des réactions émotionnel (les dépressions), physiologique (diabète, hypertension), et même comportementales par exemple toucher la vie privée (problèmes familiaux, le divorce).

8- Les moyens de prévention de *burn out* :

Pour prévenir l'épuisement professionnel, on doit prendre en considération tous les domaines, le premier à distinguer c'est le coté politique où il s'agit de mettre en place les conditions sociales, économique, sociétales, et réglementaires au travail. Le deuxième c'est organisationnel, selon Philippe Zaweija : « *Il invite l'organisation à intégrer la santé psychique au travail* »¹¹Le troisième est psycho-organisationnelle, il s'agit d'interroger les interactions entre le sujet et l'organisation dans le but de diminuer les exigences de travail, avec les motivations des salariés pour qu'ils puissent faire face.

Au niveau individuel, il s'agit d'atténuer les cotés psychologiques et développer les ressources extraprofessionnelles au travail.

¹⁰ Abdel Halim BOUDOUKHA, op-cit, p. 20.

¹¹ Philippe Zaweija, op-cit, p. 97.

Il existe quatre types de prévention pour prévenir le phénomène de l'épuisement Professionnel : La prévention primaire qui a pour but de réduire l'apparition de *burn out* pour les gens qui sont face au risque, elle vise à améliorer les conditions de travail, et réduire le stress. La prévention secondaire, vise à empêcher la propagation de *burn out*, et diminuer la souffrance des salariés avec le soutien psychologique. La prévention tertiaire, elle englobe les traitements et la prise en charge des personnes victimes de l'épuisement professionnel, pour éviter le développement des maladies plus graves. Enfin, la prévention quaternaire, vise la lutte contre les effets néfastes d'une sur-psychologisation du *Burn out*, et favoriser une bonne évaluation contre les risques.

Conclusion

Durant ce chapitre, on a cité les différentes nominations du syndrome d'épuisement professionnel partout dans le monde ainsi qu'aux différents modèles du burn-out, les causes et les conséquences du burn-out et les moyens de prévention contre l'épuisement professionnel

Chapitre IV

Méthodologie et Techniques de recherche

Introduction

Dans ce chapitre, nous présenterons le cadre méthodologique de notre recherche sociologique et évoquer la méthode de notre recherche ainsi que des techniques appliquées, des étapes de notre recherche, le cadre temps et le lieux de l'enquête et les caractéristiques de notre population mère , l'échantillon de l'enquête et enfin les difficultés rencontrées sur le terrain seront bien expliquées .

La recherche scientifique est une démarche qui permet la résolution d'un problème posé, c'est un processus d'investigation, de recherche et d'expérimentation qui tente de vérifier les hypothèses a fin de les affirmer ou bien de les infirmer.

C'est pour cela que le chercheur est soumis à certaines règles et des lois dans un cadre méthodologique et de suivre au point ces règles et lois .

1. Méthodes et techniques utilisées:

1).Méthodes:

Dans chaque recherche, on doit utiliser une méthode précise pour pouvoir Vérifier les hypothèses liées à notre thème de recherche Selon Benoit Gautier: « *la méthodologie de la recherche englobe à la fois la structure de l'esprit et de la forme de la recherche et des technique utilisées pour mettre en pratique cet esprit et cette forme (méthode et méthodes)* »¹

Dans chaque recherche il faut bien suivre une méthode précise, dans le but de bien élaborer une recherche c'est ce qui conduit Maurice Angers à définir la méthode comme "l'ensemble des procédures, démarches précise adoptées pour

¹ Gautier Benoit , Recherche sociale, De la problématique à la collecte de données, Edition presse de l'université du Québec canada, 2004, p.08.

arriver à un résultat. En sciences la méthode est primordiale et le procédés utilisés lors d'une recherche en déterminent les résultats".²

Vu notre enquête au sein du lycée El Hammadia à Bejaia, nous devrions bien suivre une méthode bien déterminée. En effet l'effectif au sein de l'établissement est de 113 enseignants alors notre enquête s'inscrit dans la méthode quantitative pour toucher le maximum de personnes .C'est une méthode qui s'appuie sur des données numérique. Reymond Boudon qualifie la méthode quantitative comme une " *méthode qui permet de recueillir sur un ensemble d'élément, des informations comparables d'un élément à l'autre*"³

2). La technique d'enquête :

Toute recherche scientifique doit porter sur l'utilisation d'une méthode précise et d'un ensemble de techniques qui aident le chercheur dans la réalisation de sa recherche. Selon François Dépelteau « *En sciences humains, il existe une multitude de méthodes (ou de techniques) de collecte de données. Il existe aussi plusieurs façons de présenter et de classifier ces méthodes* »⁴. Pour l'élaboration de notre recherche, nous avons adopté les

Techniques suivantes :

a) la pré-enquête :

Pour réaliser notre travail, nous avons eu recours à la pré-enquête, comme une première étape qui nous à permis de bien découvrir notre lieux d'enquête de tisser certains liens et de se familiariser au sein de l'établissement, et de construire nos hypothèses, comme l'affirme Roger MUCCHIELLI : «*La pré enquête phase préliminaire du lancement*

² Maurice Angers, *initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Casbah université, Alger,1996,p09

³ Reymond Boudon, *les méthodes en sociologie*,11eme Edition PUF, 1998,p,31.

⁴ François Dépelteau, *La démarche d'une recherche en sciences humaines*, Edition de boeck, Canada, 2000, p.239

d'une enquête, la pré enquête a pour but la recherche et la formulation des hypothèses. En tant que phase de préparation, elle comprend aussi la prévision de tous les problèmes que posera l'enquête (temps, budget, moyens matériel, stratégie des opérations, autorisations nécessaires, etc.....) »⁵ .Notre pré-enquête nous à permis de bien:

- ✓ Connaître notre terrain d'enquête.
- ✓ Connaître les caractéristiques de notre population d'étude
- ✓ Formuler nos hypothèses de recherche
- ✓ Nous a aidé à bien construire un questionnaire d'enquête

B) l'observation:

Au cours de notre recherche nous avons exercé l'observation directe, en collaboration avec des enseignants après leur accord assister à des séances de cours et de noter les interactions et le déroulement de l'enseignement

Secondaire au lycée El Hammadia de Bejaia.

Selon Benoit Gauthier, « *L'observation directe, comme instrument de collecte des données, est utilisée pour cerner des situations sociales dont la dynamique, les processus et les composantes sont à découvrir* »⁶. Sébastien Chauvin et Nicolas Jounin ajoutent que l'observation est: "*une méthode essentielle pour donner accès à ce qui se cache, retracer l'enchaînement des actions et des interactions.....*"⁷

Au cours de cette étape d'observations nous avons pu constater la charge de travail, ainsi que les conditions de travail au sein du lycée el hammadia de Bejaia.

⁵ Gauthy-sinechal, martin vandercammen Marc, étude de marchés et outils, de boeck 3eme Edition, Bruxelles,2010,p215

⁶ Benoit Gauthier, op-cit, p. 317

⁷ Sébastien Chauvin et Nicolas Jounin, l'observation directe, sous la direction de serge Paugam, L'enquête sociologique, Edition presses universitaire de France , Paris. 2010.p 113

c) le questionnaire

Selon Maurice Angers le questionnaire est: " *technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées*"⁸.

C'est pour cela que nous avons procédé à la distribution de 100 questionnaires destinés aux enseignants de l'établissement.

Notre questionnaire contient 27 questions qui sont réparties en quatre axes , c'est un questionnaire standard car il porte les même questions pour notre échantillon.

Dans ce questionnaire on trouve des questions fermés, ou l'enquêté est appelé à répondre par oui ou non, ou bien de choisir une réponse parmi d'autre.

Aussi le questionnaire contient des questions semi-fermées dont les réponses sont sous forme d'un espace vide ou on laisse le choix de justifier sa réponse.

On a récupéré 63 questionnaires parmi 100 distribués.

3).Les étapes de l'enquête:

L'enquête au terrain est une sorte d'investigation qui offre l'opportunité d'analyser nos données et de faire une étude face à un phénomène ciblé. L'enquête permet aussi de mieux connaître ce phénomène et de caractériser son évolution et son processus de croissance. Son objectif est de confirmer ou bien infirmer les hypothèses de notre recherche. Les étapes de notre enquête sont :

⁸ Maurice Angers, op-cit, p.146

➤ **le temps de l'enquête:**

Dans chaque enquête, il faut prendre en considération le facteur temps qui joue un rôle très important, en ce qui concerne ce point l'administration du lycée El Hammadia de Bejaia nous a accordé la période étendue du 05fevrier 2017 jusqu'au 05avril 2017 pour effectuer notre enquête au sein de l'établissement scolaire.

➤ **Le lieux de l'enquête:**

En ce qui concerne notre lieu d'enquête, notre enquête à été menée au sein de l'établissement du lycée ex polyvalent El Hammadia de Bejaia. Notre lieux d'enquête convient aux objectifs visées par notre recherche qui consiste a faire rapporter les souffrances vécus quotidiennement par les enseignants.

4). Définition de la population mère : Selon Alain Blanchet et Anne Gotman, «*Définir la population, c'est sélectionner les catégories de personnes que l'on veut interroger, et à quel titre* »⁹

Aussi que Robert Mayer et Francine Ouellet rapportent "*la population mère correspond à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude*"¹⁰

A ce propos notre population mère est constituée de l'ensemble des enseignants du lycée EL Hammadia de Bejaia ex polyvalent.

Les deux tableaux suivants présentent la population mère de notre enquête répartis selon le genre et les matières enseignées:

⁹ BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, *l'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Edition Nathan, Paris, 1992.p50.

¹⁰ Robert Mayer et Francine Ouellet, *méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Gaëtan Morin, Boucherville Montréal,1991,p378.

Tableau n° 03: Répartitions des enseignants du lycée El hammadia de Bejaia selon le genre :

Ensemble des enseignants	Enseignants hommes	Enseignants femmes
113	48	65

Source: fiche technique remise par l'administration du (L. ELH)

Tableau n°04: Répartition des enseignants selon les matières au lycée EL HAMMADIA de Bejaia:

MATIERE	ENSEIGNANTS
ARAB	12
PHILOSOPHIE	07
H.GEO	09
Sciences islamique	05
Français	10
Anglais	10
Allemand	02
Espagnol	01
Math	12
G.E.L.C	02
Physique	12
Sciences naturelle et vie	10
Education physique et sportive	05
Art	01
Musique	01
Tamazight	03
G. Economie	05
Informatique	02
G.N.C.V	02

source : document remise par l'administration du lycée (E.L.H)

Notre population d'étude est constituée des enseignants du lycée EL Hammadia de Bejaia qui contient un effectif générale de 113 enseignants, répartis sur les trois niveaux d'étude secondaire et les 21 matières enseignées au sein de l'établissement.

5).L'échantillon de l'enquête:

Dans cette étape, étant donné que l'échantillonnage est un sous ensemble représentatif d'une population mère avec laquelle l'enquête va être menée. Cette technique consiste à sélectionner un ensemble d'éléments d'une population mère.

Selon François Dépelteau: "*Les techniques d'échantillonnage servent à cibler un échantillon sur lequel porteront les tests empiriques*"¹¹.

par ailleurs selon Jean-Marie FIRDION cette technique permet "*une bonne connaissance du domaine, tout en réduisant le coût d'une démarche exhaustive, ou en rendant tout simplement l'opération possible en évitant le harcèlement statistique de la population*"¹².

A cet égard, dans le cadre de notre recherche nous avons sélectionné un certain nombre d'individus de notre population, On a choisi un échantillon qui peut répondre aux exigences de notre recherche. C'est pour cela que nous avons opté pour un échantillon probabiliste type aléatoire simple, car nous avons choisi au hasard les personnes qui vont répondre à nos questions.

¹¹ DEPELTEAU François, *la démarche d'une recherche en sciences humaines*, Edition de BOECK, Canada, 2000.p 49.

¹² Jean Marie FIRDION "construire un échantillon" sous la direction de Serge Paugam, *l'enquête sociologique*, Edition presse universitaire de France, Paris, 2010.p.71.

6. Le protocole de la recherche

Dans chaque recherche empirique, le chercheur est soumis à des avantages et à des difficultés liés à sa recherche. C'est pour cela que durant notre recherche on a rencontrés les avantages et les difficultés suivantes :

A. Les avantages de la recherche :

- ✓ Mettre en pratique notre acquis théorique durant notre formation master en sociologie de la santé sur le terrain
- ✓ Découvrir le fonctionnement et le mode de travail au secteur de l'éducation nationale
- ✓ L'accueil chaleureux de la part de la direction du lycée El Hammadia de Bejaia
- ✓ Découvrir les avantages et les inconvénients du métier d'enseignant en Algérie

B. Les difficultés rencontrées :

Malgré les avantages acquis durant notre recherche, il faut citer certains obstacles et difficultés qu'on a rencontrés durant notre recherche qui sont comme de suite :

- ✓ Le refus de la majorité des enseignants à nous recevoir dans leurs séances de cours.
- ✓ Difficultés à récupérer nos questionnaires distribués.
- ✓ Les réponses de certains enseignants à nos questions sont incomplètes.
- ✓ Les difficultés de réponse de certains enseignants arabophones.
- ✓ Une perte de temps importante durant l'attente, pour récupérer nos questionnaires.

Conclusion :

A travers ce chapitre, nous avons pu déterminer la méthode et les techniques utilisés durant notre recherche et ainsi notre population d'étude , notre échantillon d'enquête et citer les différents avantages et les difficultés rencontrés durant notre recherche sur le terrain. par ailleurs, il faut bien mentionné que la méthodologie à un rôle très important dans chaque recherche scientifique étant donnée que c'est un ensemble de lois et de méthodes auquel le chercheur doit être soumis pour bien élaborer toutes recherche .

Partie pratique

Analyse et interprétation des données

Introduction:

Dans cette partie de notre recherche, nous allons cordonner et analyser les résultats obtenus durant notre enquête. C'est la partie où nous allons essayer d'interpréter nos résultats et les informations collectées par le biais du questionnaire distribué aux enseignants du lycée El Hammadia ex Polyvalent de Bejaia ,depuis cette partie, nous tenterons d'étudier les différentes situations rencontrées sur notre terrain d'enquête et notre théorie en matière de conditions de travail au sein de l'établissement et l'impact de charge de travail ainsi que l'ancienneté au poste d'enseignant en rapport avec le syndrome de l'épuisement professionnel .

1. Les caractéristiques de la population d'étude :**Tableau : n° 05 : la répartition des enquêtés selon le genre**

Genre	Fréquence	Pourcentage
Masculin	22	36.66%
Féminin	38	63.33%
Total	60	100%

Source : enquête

A travers ce tableau on remarque que selon les données statistiques, il y a une légère hausse de la population féminine sur le nombre d'hommes avec 38 enseignants ce qui représente 63.66% contrairement au sexe masculin avec 22 enseignants ce qui représente 36.66% de la population.

Il est clair que le sexe féminin soit majoritaire au secteur de l'éducation nationale ce qui s'explique le recours de la femme algérienne au métier d'enseignante.

Tableau n° 06: La répartition des enquêtés selon l'âge

L'âge	Fréquence	Pourcentage
(25_34) ans	21	35%
(35_44) ans	16	26.66%
(45_et plus) ans	23	38.33%
Total	60	100%

Source : enquête

A travers les statistiques de ce tableau, on remarque que la tranche d'âge entre 45 ans et plus est remarquable en première position avec une fréquence de 23 personnes soit avec un taux de 38.33%. Ensuite la tranche d'âge entre 25 ans et 35 ans est en deuxième position avec une fréquence de 21 personnes soit un taux de 35%. Enfin la tranche d'âge entre 35 ans et 45 ans vient en dernière position avec un taux de 26.66%.

A partir des résultats obtenus, nous constatons que la tranche d'âge la plus élevée est celle de 45 ans et plus ce qui peut être expliqué par la nécessité de la profession d'enseignants d'une sagesse pour encadrer les masses d'élèves dans ce lycée.

Tableau n° 07: La répartition des enquêtés selon leur situation familiale

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Marié	38	63.33%
Célibataire	21	35.66%
Divorcé	1	1.01%
Total	60	100%

Source : enquête

On remarque à partir de ce tableau, la situation familiale d'enseignants mariés est la plus dominante avec une fréquence de 38, soit un pourcentage de 63.33% ensuite la situation familiale de célibataires arrive en deuxième position avec un pourcentage de 35.66%, et enfin la situation du divorcé en dernière position avec une fréquence minuscule de 1 personne soit un pourcentage de 1.01 %.

A partir de ces résultats obtenus durant notre enquête on trouve que le taux des enseignants mariés est élevé au sein du lycée El Hammadia de Bejaia cela peut être expliqué par la stabilité et la permanence de leur activité, et aussi pour des raisons salariales, et leur statut social au sein de la société. Quant au taux des célibataires il est dominant au sein de la population jeune.

Tableau n° 08 répartition des enquêtés selon leurs ancienneté au poste

Ancienneté et Age	De 1 à 5 ans		De 6 à 10 ans		de 11 et plus		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
25_34ans	15	71.42	6	28.57	–	–	21	100
36_45ans	–	–	4	22.22	14	77.77	18	100
46ans et plus	–	–	–	–	21	100	21	100
TOTAL	15	25	10	16.66	35	58.33	60	100

Source: enquête

On remarque à partir de ce tableau que le pourcentage le plus élevé est celui de 58.33% chez la catégorie des plus expérimentés (de 46 ans et plus) suivi par la tranche d'âge de (25 à 35) ans avec 25%. Ensuite la catégorie d'âge de (25 à 35) avec un pourcentage de 16.66 %

A partir des statistiques commentées il est clair que notre population d'enquête est en majorité âgée cela s'explique par les conditions psychologiques du métier d'enseignants, et le processus éducatif entrepris par les enseignants et enfin la réforme des retraités qui permet aux enseignants de quitter leur métier un peu plus tôt

Conclusion

Dans ce chapitre, on conclut que la majorité des enquêtés sont en âge de plus de 36 ans contrairement aux jeunes. Aussi la totalité des enquêtés sont de sexe féminin. Nous constatons aussi que la plupart sont mariés. Ces enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia ont une expérience professionnelle de plus de 11 années d'exercice du métier d'enseignant.

Chapitre V

*Les conditions de travail
et la santé des
enseignants*

Introduction :

Les conditions de travail est l'ensemble des paramètres, de substances qui agissent sur la satisfaction ou la non satisfaction quotidienne des travailleurs et qui influent directement sur la santé de ces salariés, en influent sur leur bien-être ou bien le contraire, en provoquant des accidents ou des maladies professionnelles

Dans cette partie, nous essayerons d'analyser la nature des conditions de travail des enseignants au sein du lycée El Hammadia de Bejaia et leur impact sur la santé des enseignants et ainsi sur le sentiment d'épuisement professionnel et leurs souffrances quotidiennes, Aussi rapporter le climat d'ambiance professionnelle des enseignants avec leurs collègues et la hiérarchie, la question de rémunération et de satisfaction des enseignants de leurs salaires suite aux efforts déployés

1. Les conditions de travail au sein du lycée El Hammadia de Bejaia

Tableau n°09: La répartition des enquêtés selon leurs conditions de travail

Les conditions de travail	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	11	18.33%
Moyennes	41	68.33%
Mauvaises	08	13.33%
Total	60	100%

Source : enquête

A partir de ce tableau, on remarque de ces données statistiques que la majorité des enseignants ont répondu à nos questions par la réponse moyenne avec un pourcentage de 68.33 %, ensuite en deuxième position d'autres ont répondu par la bonne réponse avec une fréquence de 11 personnes soit avec un pourcentage de 18.33%, Enfin la réponse mauvaise a été la moins enregistrée avec une fréquence de 8 personnes soit un pourcentage de 13.33%.

A partir de nos résultats, la majorité des enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail ceci explique la nature du travail d'enseignant qui nécessite un déploiement d'efforts importants et des conditions de travail bien mis en disposition ce qui a manqué à l'établissement.

2. Le climat relationnel des enseignants du lycée El Hammadia

Tableau n° 10: La répartition des enquêtés selon le climat relationnelle avec les élèves

La relation des enseignants avec les élèves	Fréquence	Pourcentage
Bonne	40	66.66%
Moyenne	18	30%
Mauvaise	2	3.33%
Total	60	100%

Source: enquête

On remarque qu'à partir de ce tableau la majorité des enquêtés ont de bonnes relations avec leurs élèves avec une fréquence de 40 enseignants soit un pourcentage de 66.66%, Ensuite 18 enseignants ont répondu avoir des relations moyennes avec leurs élèves, soit un pourcentage de 30%, et seulement 2 enseignants ont répondu avoir des mauvaises relations avec les élèves avec un pourcentage de 3.33%.

A partir des résultats obtenus, on constate que le climat relationnel des enseignants avec leurs élèves est pratiquement bonne, cela peut être expliqué par le respect des normes de la législation scolaire au sein de l'établissement et ainsi qu'à la rigueur de certains enseignants.

Tableau n°11: La répartition des enquêtés selon le climat d'ambiance avec les collègues

Existence de bonnes relations avec les collègues au sein de l'établissement	Fréquence	Pourcentage
Oui	52	86.66%
Non	08	13.33%
Total	60	100%

Source: enquête

Selon ces données statistiques dans ce tableau on remarque que la majorité écrasante des enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia ont répondu avoir de bonnes relations avec leurs collègues au sein de l'établissement avec une fréquence de 52 personnes avec un taux de 86.66%. Seulement 08 personnes ont répondu ne pas avoir de bonnes relations avec leurs collègues au sein de l'établissement avec un taux très bas de 13.33%.

Donc à partir des résultats obtenus, nous avons constaté l'existence d'un bon climat d'ambiance entre les enseignants du lycée el Hammadia de Bejaia et l'existence de soutien social, de rapports de confiance au sein de l'équipe pédagogique.

Ainsi, nous avons constaté que le collectif de travail est très fort chez les enseignants de l'établissement, et une solidarité entre eux.

Tableau n° 12 : Rapports des enseignants avec les responsables hiérarchiques

Rapports avec les responsables	Fréquence	Pourcentage
Bonne	12	20%
Moyenne	41	68.33%
Mauvaise	07	11.66%
Total	60	100%

Source: enquête

A partir des résultats obtenus dans ce tableau statistiques, on remarque que le rapport avec les responsables le plus dominant est celui du rapport moyen avec une fréquence de 41 personnes soit avec un pourcentage de 68.33%, Ensuite les bonnes relations sont de 20% , et enfin seulement 7 personnes ont répondu par la mauvaise réponse, soit un pourcentage de 11.66%.

Il est clair qu'à partir de nos résultats obtenus, la majorité des enseignants déclarent avoir de relations moyennes avec leurs responsables. Cela peut être expliqué par la nature du métier d'enseignant qui nécessite une interaction sociale et des conflits entre enseignants et administration

3. le rapport de la pénibilité au travail et le salaire des enseignants

Tableau n° 13: adéquation entre efforts fournis et les salaires des enseignants :

Les efforts fournis et le salaire des enseignants	Fréquence	Pourcentage
OUI	17	28.33%
Non	43	71.66%
Total	60	100%

Source: enquête

Ce tableau indique que 71.66% des enseignants pensent que leur salaire ne répond pas à leurs efforts fournis au travail seulement 28.3.% pensent le contraire et ils sont satisfaits de leurs salaires.

Il est remarquable qu'un nombre très important des enseignants du lycée El Hammadia ne sont pas satisfaits de leurs salaires, vu les charges et les besoins économiques et leur situation familiale, ce qui crée une polémique, par apport aux nombreuses voies syndicales et que le secteur connaît en ce moment.

3. Les effets des conditions de travail sur la santé des enseignants

Tableau n° 14: le rapport de causalité entre stress et conditions de travail

Conditions de travail cause un stress	Fréquence	Pourcentage
Oui	37	61.66%
Non	23	38.33%
Total	60	100%

Source: enquête

Dans ce tableau, on remarque que 37 enseignants questionnés déclarent que leurs conditions de travail leur causent un stress, avec un taux de 61.66%. D'autre part, 23 enseignants déclarent que leurs conditions de travail ne leur cause pas de stress soit un pourcentage de 38.33%

Les conditions de travail sont importantes pour le bon déroulement et le sentiment de motivation pour les salariés. A partir de nos résultats obtenus les

enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia pensent que leurs conditions de travail leur cause-il un stress. Cela peut être expliqué par les charges de classes et les moyens mis à leur disposition ainsi par rapport aux relations interpersonnelles des enseignants au sein de l'établissement.

Tableau : n°15 Le rapport d'avis des enseignants sur leur métier

Le métier d'enseignant	Fréquence	Pourcentage
Stressant	21	35%
Epuisant	39	65%
Total	60	100%

D'après ce tableau 21 enseignants pensent que leur métier est stressant avec un pourcentage de 35%. Par contre 39 enseignants soit un taux 65% pensent que leur métier est épuisant.

On constate que la majorité des enseignants du lycée El Hammadia déclarent que leur métier d'enseignant est un métier épuisant par apport aux efforts fournis durant leur travail, des efforts physiques et psychologiques et un processus cognitif très élevé à qui l'enseignant fait appel pour bien accomplir ces tâches.

Conclusion:

Au cours de ce chapitre, nous avons démontré que les conditions de travail au sein du lycée El Hammadia de Bejaia ont un impact sur la santé des enseignants et étant un facteur d'apparition du syndrome d'épuisement professionnel.

Chapitre VI

**LA charge de travail au lycée
El Hammadia et la santé des
enseignants**

Introduction

Auparavant, nous avons mis l'accent sur le principe de charge de travail comme étant un des facteurs qui favorisent l'apparition du syndrome de l'épuisement professionnel "burn-out".

Dans ce chapitre, nous avons mis en œuvre des questions destinées aux enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia pour voir leur avis, et leurs points de vue sur cette question. Ainsi savoir les persécutions de la charge de travail sur la santé des enseignants, et les risques que représentent comme:(le stress, l'épuisement, la fatigue...).

1. Les horaires de travail au lycée el hammadia

Tableau n° 16 : L'avis des enseignants sur leurs horaires de travail

Satisfaction des enseignants sur leurs horaires de travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	19	31.66%
Non	41	68.33%
Total	60	100%

Source: enquête

Chapitre VI La charge de travail au lycée el Hammadia de Bejaia

A partir de ce tableau nous remarquons que 68.33% des enseignants ne sont pas satisfaits de leurs horaires de travail contrairement à 31.66% qui se disent qu'ils sont satisfaits de leurs horaires de travail.

Il est clair qu'à partir des résultats obtenus, la majorité des enseignants du lycée El Hammadia ne sont pas content de leurs planning de travail et de leurs horaires ceci peut être expliquer par les situations familiales des enseignants et les obligations qu'engendrent ces situations ainsi que le lieu de résidence, et la distance des trajets entre le domicile et le lieux de travail

2. La charge de travail au sein du lycée El Hammadia

Tableau n° 17: La charge de travail au sein du lycée El Hammadia

La charge de travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	45	75%
Non	15	25%
Total	60	100%

Source: enquête

On remarque que la majorité écrasante des enseignants du lycée El Hammadia se disent souffrir de la charge de travail avec un pourcentage de 75%. Seulement 25% des enseignants disent qu'ils ne subissent pas une charge de travail.

A partir des résultats obtenus nous concluons que la charge de travail est sa prévalence est très remarquable au sein de du lycée El Hammadia. Elle est liée surtout à l'environnement de travail du lycée et elle est définit¹ par Piganiol

¹ Piganiol Claude, *techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail*, Edition E.S.F, Paris,1980,P23

Chapitre VI La charge de travail au lycée el Hammadia de Bejaia

Claude comme *"une dépense physique statique ou dynamique et la part de capacité de travail que le sujet doit investir dans sa tâche subissant ainsi, plus ou moins , une grande fatigue physique et nerveuse"*

En outre, cette charge de travail peut conduire à un épuisement professionnel, fatigue, stress voir même à des accidents professionnels ou bien à long terme des maladies professionnelles.

3. Les taches accomplies par les enseignants

Tableau n° 18: Le facteur temps dans l'accomplissement des tâches

Le facteur temps au travail	Fréquence	Pourcentage
Oui	27	45%
Non	33	55%
Total	60	100%

Source : enquête

On constate d'après ce tableau que 55% des enseignants interrogés déclarent que le temps qu'ils ont en disposition durant la semaine ne leur suffit pas pour l'accomplir leurs tâches, Contrairement à 45% des enseignants qu'ils sont satisfaits de leur temps de travail.

Il est clair qu'à partir de ces résultats, le facteur temps est très réduit pour assimiler entre vie professionnelle et familiale. Ceci est dû aux différentes taches de l'enseignement et du métier d'enseignant car malgré les 18 heures prescrites par semaine pour la catégorie d'enseignant du secondaire, la

Chapitre VI La charge de travail au lycée el Hammadia de Bejaia

tâched'enseignement ne se réduit pas aux séances données quotidiennement somme les corrections, les calculs, la préparation de cours et de stages annuels ainsi que les tâches administratives diverses.

Tableau n° 19: le travail des enseignants hors établissement

Le travail des enseignants hors établissement	Fréquence	Pourcentage
Oui	34	56.66%
Non	26	43.33%
Total	60	100%

Source : enquête

On remarque que 56.66% des enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia ont répondu qu'ils travail hors établissement pendant les jours de fin de semaines et les vacances contrairement à 43.33%.

Il est clair que le métier d'enseignant nécessite un travail même en dors des horaires de travail ou il mène des tâches de correction des examens, d'évaluations des élèves, les calculs des notes et la préparation des cours voir

Chapitre VI La charge de travail au lycée el Hammadia de Bejaia

même assurer des cours dans des écoles privées ou des cours privés à son domicile.

Tableau n 20 : le niveau d'enseignement et la charge du travail

Le niveau le plus chargé	Fréquence	Pourcentage
Première année	10	16.66%
Deuxième année	08	13.33%
Terminale	42	70%
Total	60	100%

Source: enquête

A partir des résultats obtenus dans ce tableau ci-dessus, on remarque que 70% des enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia déclarent que la terminale est le niveau le plus chargé, contrairement à 16.66% des enseignants qui ont répondu que la première année est la plus chargée. Mais seulement 13.33% des enseignants disent que la deuxième année est la plus chargée.

Il est clair qu'à partir de nos résultats, la majorité des enseignants du lycée El Hammadia pensent que la terminale est le niveau le plus chargé ; cela pourrait être expliqué par la sensibilité de cette année par ce que c'est une année d'examen final qui se termine par un examen de baccalauréat qui est un diplôme permettant aux élèves de poursuivre leurs études supérieures à l'université. Aussi est un niveau scolaire qui nécessite l'obligation de terminer le programme scolaire mis par les autorités concernées.

Conclusion

A partir de ce chapitre, nous avons mis l'accent sur l'influence de la charge de travail au sein de l'établissement du lycée El Hammadia de Bejaia, sur la santé des enseignants et son influence sur l'apparition du syndrome d'épuisement professionnel (burn-out). Ainsi les horaires de travail et les souffrances vécus quotidiennement par les enseignants du lycée El Hammadia, sont le synonyme de cet épuisement.

Chapitre VII

expérience
professionnelle et
ancienneté au poste

Introduction

Dans ce chapitre, nous allons essayer de démontrer l'influence de l'expérience professionnelle et l'ancienneté au poste comme étant un facteur d'apparition du syndrome d'épuisement professionnel burn-out ainsi que l'ancienneté au poste d'enseignant sur sa santé physique et morale au lycée El Hammadia de Bejaia.

1. L'expérience professionnelle et l'ancienneté au poste d'enseignant au sein du lycée El Hammadia :

Tableau N°21:influence du cumul d'années sur la santé de l'enseignant

Influence Sur la santé ancienneté au poste	Non		Oui		Autre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1-5 ans	11	100	-	-	-	-	11	100
6_10 ans	12	66,66	3	16,66	3	16,66	18	100
11 ans et plus	6	19,35	15	48,38	10	32,25	31	100
Total	29	48,33	18	30	13	21,66	60	100

Source: enquête

Ces données statistiques présentent la faible catégorie d'ancienneté chez les enseignants en activité de moins de 5ans, ceux-là déclarent que le métier

expérience professionnelle et ancienneté au poste

d'enseignement n'influe pas sur leurs capacités morales et physiques avec un taux de 100%. Aussi la catégorie des enseignants en activité entre 6 et 10 ans représente un taux de 66% enfin la catégorie d'enseignants en exercice depuis 11 ans et plus seulement 6%.

Contrairement à ceux qui ont répondu qu'avec l'expérience professionnelle l'influence sur leurs capacités morales et physique la catégorie des enseignants en exercice depuis 6 et 10 ans 16.66% ont répondu oui et 16% ont répondu avec d'autres réponses.

Il est clair qu'à partir des résultats obtenus grâce à notre enquête au sein du lycée El Hammadia de Bejaia on remarque que l'expérience professionnelle joue un rôle très important dans la motivation de travail ainsi que sur les capacités physiques et cognitives car avec l'âge les capacités diminuent contrairement aux jeunes enseignants nouvellement mis en exercice.

2. les gestes répétitifs:

Tableau n° : 22 : La souffrance et gestes répétitifs des enseignants :

Souffrance des gestes répétitifs	Fréquence	Pourcentage
Oui	34	56.66
Non	26	43.33
Total	60	100

Source: enquête

D'après ces données statistiques il existe une légère majorité estimée à 56.66 % des enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia qui avouent qu'ils souffrent

expérience professionnelle et ancienneté au poste

des gestes et pratiques répétitifs quotidiens. Contrairement à 43.33% qui déclarent qu'ils ne souffrent pas des gestes répétitifs.

A partir de ces données statistiques on constate que la majorité des enseignants du lycée El Hammadia de Bejaïa souffrent des pratiques et gestes répétitifs ceci est liée à la nature du métier d'enseignant qui demande des positions assises et debout prescrites ainsi qu'à la routine quotidienne et la présentation des cours plusieurs fois dans une journée, voir même une semaine

3. Maladie professionnelle :

Tableau N°23: le type de maladies professionnelles chez les enseignants du lycée El Hammadia

Apparition et type maladie	Non		Oui		Tension artériel		Varices		Allergie à la craie		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ancienneté au poste												
0-5 ans	12	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 100
6-10 ans	14	77.77	1	5.55	2	11.11	1	5.55	-	-	18	100
11_et plus	22	73.33	3	10	2	6.66	2	6.66	1	3.33	30	100
Total	48	80	4	6.66	4	6.66	3	5	1	1.66	60	100

Source : enquête

expérience professionnelle et ancienneté au poste

On remarque selon le tableau au-dessus que le taux de manifestation de maladie professionnelle est très bas chez les catégories d'enseignant au sein de l'établissement du lycée El Hammadia de Bejaia. Or selon nos données 80% des enseignants ont répondu négativement à nos questions sur le sujet d'apparition de syndrome de maladie professionnelle.

La majorité de ces enseignants du lycée El Hammadia se disent qu'ils n'ont pas de maladies professionnelles sauf certains enseignants qui se disent être victimes de varices au niveau des jambes à cause des positions debout durant leur travail. D'autres se disent victimes de tension artérielle aussi des enseignants nous ont parlé d'acquisition à force de nombreuses années de travail de symptômes d'allergie face à la matière de craie et de la poussière engendrée par cette matière.

4. Epuisement professionnel au sein du lycée El Hammadia de Bejaia :

Tableau n°24 : le rapport de l'ancienneté professionnelle et l'épuisement

Epuisement des enseignants	Non		Oui		D'autres		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Catégorie des enseignants par ancienneté au Poste								
1 à 5 ans	10	90.9	1	9.09	-	-	11	100
6 à 10 ans	12	66.66	4	22.22	2	11.11	18	100
11 ans et plus	7	22.58	15	48.38	9	29.03	31	100
Total	29	48.33	20	33.33	11	18.33	60	100

Source :enquête

expérience professionnelle et ancienneté au poste

Selon nos résultats, on remarque que un taux important des enseignants sont au poste depuis 11 ans et plus et se sentent épuisés de cette activité d'enseignant contrairement à ceux de la catégorie de 0 à 5 ans au poste et 6 ans à 10 ans.

On constate que le sentiment d'épuisement est très remarquable au sein de la catégorie des enseignants en activité depuis 11 ans et plus ce qui peut être expliqué par l'expérience professionnelle et à la routine quotidienne depuis des années dans le même poste. Ce qui influe sur le l'apparition du syndrome d'épuisement professionnel et l'accompagnement de stress et de fatigue. Beaucoup d'entre eux déclarent le souhait de partir à la retraite. D'autres une ont envie de changé de statut à cause de la fatigue dans le même poste depuis des années.

Contrairement aux réponses négatives enregistrées dans la catégorie d'ancienneté de (0 à 5) ans et (6 à 10) ans dans le poste d'enseignant ça peut être expliqué par le jeune âge des enseignants et leurs nouveautés au poste d'enseignants.

Conclusion:

À partir de ce chapitre, nous avons approuvé l'existence de relation cause à effet entre l'expérience professionnelle et l'ancienneté au poste d'enseignant avec l'apparition du syndrome d'épuisement professionnel au sein de l'établissement du lycée El Hammadia de Bejaia. Ceci peut être expliqué par le facteur d'Age avancé des enseignants et les souffrances vécus quotidiennement à causes des nombreuses années au même poste et la routine ainsi que les gestes répétitifs.

Vérification des hypothèses :

A cette étape, nous allons confirmer ou infirmer les hypothèses de notre enquête qui traite "l'épuisement professionnel chez les enseignants du lycée el hammadia de Bejaia ".

Après la phase de recueil des informations et données et l'interprétation et analyse de ces données nous allons procéder à la vérification des hypothèses mis au début de notre enquête.

La première hypothèse :

Notre première hypothèse porter sur : "*Les conditions de travail défavorables provoquent l'épuisement professionnel chez les enseignants du lycée El hammadia de Bejaia*".

On a bien constaté a partir de notre enquête que les conditions de travail sont importantes dans le domaine professionnel et l'exercice des activités. des enseignants ont expliqué que le manque des conditions favorables, ce qui provoque des maladies et des risques qui affectent la santé de ces enseignants

D'après nos résultats, la majorité des enseignants explique que l'amélioration des conditions de travail diminue les risques et les maladies professionnelles. aussi que les mauvaises conditions de travail au sein du lycée el hammadia de Bejaia ont un impacte important qui nuise a leur santé et un rapport de causalité important entre mauvaises conditions de travail et stress et épuisement émotionnel voir tableau n°14

De ce fait on peut dire que l'hypothèse n° 13:" *Les conditions de travail défavorables provoquent l'épuisement professionnel chez les enseignants du lycée El hammadia de Bejaia*" est confirmée.

la deuxième hypothèse: notre deuxième hypothèse porte sur : "*La charge de travail ainsi que le cumul d'années de travail accentuent le syndrome du burn out chez les enseignants du lycée El Hammadia.*"

Notre enquête a démontré que les enseignants du lycée El Hammadia de Bejaia Rencontrent des difficultés à cause de la charge de travail qu'ils subissent, provoquant des maladies organiques et psychologiques.

Nous avons constaté que la charge de travail provoque l'épuisement professionnel au sein des enseignants

Où ces enseignants sont constamment exposés au stress et à la pénibilité du Travail. Voir tableau (n° 16 et n° 17).

Aussi on a constaté que la majorité des enseignants qui ont une ancienneté a leur poste éprouvent un sentiment d'épuisement professionnel vu leur âge et leurs capacité physique et morales qui diminue a force de longues années au service et la routine quotidienne ainsi qu'au gestes répétitives tableau (n°21 et n°22)

A partir de nos résultats on peut dire que l'hypothèse n° 2: "*La charge de travail ainsi que le cumul d'années de travail accentuent le syndrome du burn out chez les enseignants du lycée El Hammadia.*" est bien confirmée.

Conclusion

Conclusion

Durant notre recherche au sein de l'établissement du lycée El Hammadia de Bejaia, nous avons constaté que les métiers d'enseignant est un métier stressant, fatigant et épuisant et le travail d'enseignement se déroule dans un environnement ou il ya une très grande interaction sociale et un échange important.

Ceci peut être expliqué par beaucoup de facteurs: mauvaises conditions de travail, charge de travail et surtout l'élément d'ancienneté au poste et d'expérience professionnelle.

Tout de même notre recherche a démontré que le facteurs le plus important qui provoque le syndrome d'épuisement professionnel et celui du facteur d'âge, par ce que les enseignants les plus épuisés sont ceux qui ont travailler dans le secteur d'enseignement plus de 11 ans, surtout avec les même programme et comportement quotidiens .

Nous avons aussi enregistré que notre population d'étude, comporte plusieurs sources de stress et épuisement professionnel appartenant surtout au manque de conditions de travail, la surcharge de métier enseignant et tous ça revient au déroulement du climat au travail relationnel. Ce qui engendrent des problèmes physiques tels que les varices, des troubles Musculo-Squelettiques **T.M.S** et des problèmes de vues, des allergies à la matière de craie et des différentes postures de travail, (debout).

Cette analyse nous a permis d'identifier la réalité de l'environnement de travail dans Lequel ces enseignants accomplissent leurs tâches et souffrent de plusieurs difficultés, dans L'exercice de leur métier, à savoir le manque d'effectifs mais aussi la non disponibilité des Moyens matériels nécessaires.

Enfin, nous avons déduit que le syndrome d'épuisement professionnel existe dans le domaine de l'éducation, et ce phénomène se répercute négativement sur la santé des salariés, particulièrement les enseignants à l'établissement du lycée El Hammadia de Bejaïa.

Liste bibliographique

La liste bibliographique

I. Ouvrage en relation avec notre thème:

1. BANATIA Yacine, *l'épuisement professionnel chez les infirmiers urgentistes*, Université de Mentouri Constantine, 2008
2. BRAULT Nicolas, *santé société humanité UE7*, 2 Ed Hachette Supérieur, paris, 2010.
2. BOUDOUKHA Abdel Halim, *Burn-out et traumatismes psychologiques*, Ed DUNOD, Paris, 2009
3. Canoui. Philippe et Alain Mauranguese, *le syndrome d'épuisement des soignants de l'analyse aux réponses* ED Masson 3eme ED. Paris .2004
4. DAB William et SALOMON Danielle, *Agir face aux risques sanitaires*, Edition PUF, 2013
5. DEBRAND Thierry, *L'influence des conditions de travail sur les dépenses de santé*, IRDES, Paris, Mars 2011
- 6.- Truchot Didier: *épuisement professionnel et burn-out. Concepts, modèles, intervention*. Édition Dunod, paris, 2004
7. GOLLAC Michel, OLKOFF Serge, *Les conditions de travail*, Edition La Découverte& Syros, Paris, 2000
8. GOGUELIN Pierre, *la prévention des risques professionnels*, premier édition, presse universitaire de France, Paris, 1996
9. GREBOT Elisabeth, *stress et burn-out au travail, identifier, prévenir, guérir*, Ed d'organisation, EYROLLES, 2008
10. Kaci Tahar *"réflexions sur le système éducatif"* édition Casbah éditions, Alger, 2003
11. PIGANIOL Claude, *Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail*, édition E.S.F, paris
12. ZAWIEJA Philippe, *Le BURN OUT*, Edition PUF, Paris, 2015

II Ouvrage de méthodologie:

1. Angers Maurice, *"Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines"*, Casbah université, Alger, 1996
2. BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, *l'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Edition Nathan, Paris, 1992.
3. BOUDON Reymond, *"les méthodes en sociologie"*, 11eme Edition PUF, 1998
4. CHAUVIN Sébastien et Jounin Nicolas, *l'observation directe, sous la direction de serge Paugam, L'enquête sociologique, Edition presses universitaire de France, Paris. 2010*
5. DEPELTEAU François, *la démarche d'une recherche en sciences humaines*, Edition De BOECK, Canada, 2000
6. FIRDION Jean Marie "construire un échantillon" sous la direction de Serge Paugam, *l'enquête sociologique, Edition presse universitaire de France, Paris, 2010*
7. Gauthy-Sinechal, Martin Vandercammen Marc, *étude de marchés et outils, de boeck 3eme Edition, Bruxelles, 2010*
8. Gautier Benoit, *Recherche sociale, De la problématique à la collecte de données*, Edition presse de l'université du Québec Canada, 2004
9. Mayer Robert et Ouellet Francine, *méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Gaëtan Morin, Boucherville Montréal, 1991

III: référence électronique:

1-<http://www.education.gov.dz/fr/systeme-educatif-algerien/principes-et-objectifs-generaux-de-leducation>

2-Perception du climat scolaire et épuisement professionnel chez les enseignants MICHEL JANOSZ, MARC THIEBAUD, CHRISTIANE BOUTHILLIER, LUC BRUNET université de Montréal 2000
[http:// www.climatscolaire.ch/265b-janosz.pdf](http://www.climatscolaire.ch/265b-janosz.pdf)

3-bu.umc.edu.dz/thèses/psychologie/BOU976.pdf

4-<http://www.forres.ch/colloque/stress-climat-brunet.htm>

<http://www.cafepedagogique.net/lexpresso/Pages/2012/12/06122012Article6349037487336185.aspx>

http://www.comprendreagir.org/images/.../stress_fonction_publique_territoriale_chsct.pdf

Annexe

*Questionnaire destinées aux
enseignants du lycée El
Hammadia de Bejaia*

Questionnaire

Destinés aux enseignants du lycée el Hammadia de Bejaia

I. LES DONNEES PERSONNELES:

(Sexe): M F

(Âge):

Situation familiale: (marié): (célibataire) (divorcé)

matière enseigné :

Ancienneté au poste entre 1-5ans entre 6-10ans de 11ans
et plus

II. les conditions de travail au lycée el Hammadia:

1. Est ce que votre travail au lycée se déroule-elles dans des bonnes conditions ?

OUI NON

2. Comment sont-elles vos relations avec les élèves?

Bonne moyenne mauvaises

3. Existe-il un climat d'ambiance avec vos collègues au sein de l'établissement scolaire?

OUI NON

4. Comment est-elle votre relation avec votre hiérarchie?

Bonne moyenne mauvaise

5. Est ce que Votre rémunération réponde aux efforts que vous déployez?

OUI NON

6. Est ce que vos conditions de travail vous causent-elles du stress?

OUI

NON

7. Pensez vous que vos conditions de travail nuisent- elles a votre santé?

OUI

NON

si oui, comment

.....
.....
.....
.....

8. Pensez vous que le métier d'enseignant est un métier :

Stressant

épuisant

III. La charge de travail au lycée El Hammadia:

1. Est ce que vous êtes satisfait de vos horaires de travail?

OUI

NON

2. Subissez-vous une charge de travail?

OUI

NON

3. Comment sentez-vous après une journée de travail?

Fatigué

soulagé

4. Est ce que le temps que vous avez à votre disposition durant la semaine pour accomplir vos taches est suffisant ?

OUI

NON

5. Travaillez-vous pendant les jours de fin de semaine et les vacances?

OUI

NON

6. Est ce que la charge de travail varie selon les niveaux scolaires de vos élèves ?

OUI

NON

7. Quel est le niveau d'enseignement le plus chargé ?

Première année

deuxième année

terminale

8. Est ce que vous avez pensé un jour de renoncer au métier d'enseignant ?

OUI

NON

Si oui pourquoi?

.....
.....
.....
.....

9. Comment gérez- vous les nombres d'élèves dans votre classe ?

Avec patience

avec énervement

un laisser aller

IV. Expérience professionnelle et ancienneté au poste

1. Depuis combien d'années enseignez-vous ?

Depuis 5 ans

entre 5 a 10

de 10 ans et plus

2. Et ce que le nombre d' années d'exercice du métier d'enseignant a influencé sur vos capacités physiques et morales ?

OUI

NON

si oui, pourquoi?

.....
.....
.....
.....

3. Souffrez-vous des gestes et des pratiques répétitives après de longues années
D'enseignement ? OUI NON

4. Depuis ces années d'enseignement, avez vous développé une maladie
Professionnelle? OUI NON

Si oui la quelle ?
.....

5. Ressentez vous que vous êtes épuisé de cette activité ,après vos
années de travail dans l'enseignement,? OUI NON

si oui, comment ?
.....
.....

.....merci