

1 **Le métier d'enseignant au Maroc :**

2 **Exploration des facteurs influençant la santé psychologique, et les stratégies** 3 **d'y faire face**

4 **Résumé :**

5 Cet article rend compte d'une étude exploratoire qui a porté sur le métier d'enseignant
6 au Maroc, son objectif principal est de mettre en lumière les perceptions des enseignants vis-
7 à-vis de leur métier, les exigences, leur impact sur la santé psychologique, et les stratégies d'y
8 faire face. Pour ce faire, nous avons mené une étude qualitative auprès de 30 enseignants de
9 l'enseignement secondaire au niveau de l'AREF Casa Settat des deux secteurs : privé et
10 public. L'analyse thématique des résultats a révélé une double facette de la perception qu'ont
11 les enseignants vis-à-vis de ce métier, il en ressort aussi que les interviewés font face à
12 plusieurs exigences faisant de ce métier, un métier pénible contraignant et exigeant, impactant
13 leur santé physique et psychologique, et nécessitant de faire appel à diverses stratégies pour
14 pouvoir persévérer.

15 **Mots clés :** Enseignant, santé psychologique, exigences, stratégies de faire face

16 **Abstract :**

17 This article reports on an exploratory study of the teaching profession in Morocco. Its
18 main aim is to shed light on teachers' perceptions of their profession, its demands, its impact
19 on psychological health, and strategies for coping with them. To this end, we conducted a
20 qualitative study with 30 secondary school teachers at Casa, from both the private and public
21 sectors. The thematic analysis of the results revealed a double facet of the teachers' perception
22 of this profession, and also revealed that the interviewees were faced with a number of
23 demands, making this a strenuous and demanding profession, impacting on their physical and
24 psychological health, and requiring them to call on various strategies in order to persevere.

25 **Keywords :** Teacher, psychological health, demands, coping strategies

26 **Introduction :**

27 Le 5 Octobre 2023, date qui restera à jamais gravée dans la mémoire des enseignants,
28 apprenants, parents et décideurs, date qui a marqué le début d'une crise dans le secteur de
29 l'enseignement, qui a duré trois mois, entraînant une perturbation dans le bon fonctionnement
30 des établissements.

31 Cette crise a suscité l'intérêt de toute la société ; et un débat sur les réseaux sociaux,
32 opposant les partisans, qui ont légitimé ce pas, et les revendications des enseignants, aux
33 détracteurs qui ont pointé du doigt les grévistes, critiquant fortement cette grève, et les
34 accusant de vouloir profiter de quelques mois de repos, tout en ignorant l'intérêt de
35 l'apprenant. Et nul ne peut nier que l'enseignant fait souvent face à de telles critiques, le seul
36 à profiter de plusieurs mois de vacances, d'une masse horaire de travail allégée. De son côté,
37 l'enseignant quant à lui, se voit privé de plusieurs privilèges, et le premier acteur à accuser en
38 parlant de l'échec du système éducatif et des réformes mises en place.

39 L'enseignement, à l'instar des autres métiers, comporte des aspects positifs et d'autres
40 négatifs, source de plaisir pour certains et de souffrance pour d'autres, il a traditionnellement
41 été perçu comme une vocation noble et sacrée, impliquant la mission essentielle d'éduquer, de
42 guider et d'illuminer le chemin des générations futures. Tant d'adjectifs qui lui ont été
43 attribués tente d'en faire la profession la plus convoitée et hisser l'enseignant même au niveau
44 du prophète. Cette vision a souvent été associée à l'idée que l'enseignement est « le plus beau
45 métier du monde », caractérisé par l'admiration et le respect de la société pour ceux qui
46 exercent cette profession.

47 Cependant, ces perceptions positives ont été mises à l'épreuve ces dernières années ;
48 Plusieurs facteurs contribuent à une image plus nuancée de la profession enseignante, les
49 conditions et exigences du travail sans doute en sont pour quelque chose.

50 La présente étude à visée exploratoire se donne comme objectif d'explorer les
51 perceptions des enseignants vis-à-vis de leur métier, ainsi que d'explorer les contraintes et les
52 exigences, et identifier leur impact, et les stratégies d'y faire face.

53

54

55

56 **La santé psychologique au travail :**

57 La voie empruntée dans la conceptualisation de la santé psychologique est identique à
58 celle empruntée par les chercheurs pour ce qui est de la santé psychologique au travail (SPT).
59 En effet, alors que la vision traditionnelle s'appuyait principalement sur l'absence de la
60 détresse ou des symptômes négatifs, la SPT est désormais conceptualisée comme comprenant

61 à la fois l'absence de détresse et la présence de facteurs positifs. (Achille, 2003a, 2003b ;
62 Keyes, 2003, 2005 ; OMS, 1946)

63 Dans ce cas, la SPT serait définie comme un état dynamique qui englobe à la fois des
64 aspects positifs et négatifs du bien-être psychologique des travailleurs dans le cadre de leur
65 emploi. Cette conception nous renvoie à la perception formulée par Foucher (2003) pour qui
66 la SPT « fait référence, d'une part, aux possibilités qu'offrent le contexte organisationnel, les
67 conditions de travail et les tâches dévolues à l'individu de se sentir valorisé, de s'épanouir, de
68 mener une vie équilibrée et d'avoir un niveau de stress qu'il est capable de gérer [...], à l'état
69 que développe l'individu par rapport aux indices que sont l'estime ou la valorisation de soi,
70 l'épanouissement, l'équilibre de vie et le niveau de stress. Enfin, il faut aussi prendre en
71 compte la capacité d'adaptation de l'individu à son travail et au milieu dans lequel celui-ci est
72 réalisé »

73 De sa part, Gilbert (2009) propose une approche intégrative et opérationnelle de la
74 santé psychologique au travail. Une approche où il confirme la complexité de la santé
75 psychologique au travail et prend en compte à la fois les aspects positifs et négatifs du bien-
76 être psychologique des travailleurs. Il définit la SPT comme étant « la capacité d'un individu
77 à satisfaire ses besoins psychologiques fondamentaux dans une perspective de mieux-être et
78 d'ajustement au travail et ce, grâce à des ressources personnelles et organisationnelles »
79 Gilbert (2009).

80 Toujours dans le cadre bidimensionnel, des chercheurs tels que Ntsame Sima,
81 Desrumaux, Lemoine et Moundjiégout (2015) reconnaissent l'importance d'une approche
82 holistique de la santé psychologique au travail, qui prend en compte à la fois les facteurs
83 positifs et les obstacles à un fonctionnement psychologique optimal. Pour eux, « la santé
84 psychologique dans le domaine de l'activité professionnelle englobe tous les éléments qui
85 participent à l'épanouissement ou la réalisation de l'individu, ou qui en revanche, amenuisent
86 son potentiel d'expression au travail. »

87 A partir de des conceptions et des définitions précitées on peut conclure que la santé
88 psychologique au travail ne se limite pas à l'absence de détresse ou de symptômes négatifs,
89 mais englobe également la promotion du bien-être et du développement personnel des
90 travailleurs dans leur environnement professionnel. C'est le résultat d'une interaction
91 complexe entre différents niveaux de l'individu (ses capacités et des facteurs provenant de

92 sources psychosociales et personnelles) et de son environnement de travail. (Brunet & Savoie,
93 2015).

94 **Le modèle « exigences ressources au travail » ou JD-R « Job demands-
95 ressources » :**

96 Plusieurs modèles élaborés ont permis de comprendre la nature complexe de la santé
97 psychologique au travail, on se focalisera sur le modèle de Demerouti et Bakker. Ce modèle
98 permet d'analyser l'équilibre entre les exigences du métier, les ressources et l'impact sur la
99 santé, comme il permet de comprendre comment les enseignants gèrent leurs ressources pour
100 faire face aux contraintes du métier.

101 Développé par Demerouti et Bakker, ce modèle repose sur l'idée que toute activité
102 professionnelle comporte des facteurs qui peuvent contribuer soit à accroître la tension au
103 travail, soit à fournir des ressources permettant de faire face à cette tension. Ces facteurs sont
104 donc répartis, selon la théorie, en deux grandes catégories qui permettent à ce modèle d'être
105 appliqué dans diverses situations professionnelles ; les exigences du travail (job demands) et
106 les ressources du travail (*job resources*). (Bakker et Demerouti, 2007 ; Bakker, Demerouti,
107 Taris, Schaufeli et Schreurs, 2003 ; Demerouti *et al.*, 2001)

108 • **Les exigences au travail** : elles désignent les aspects inhérents au travail, d'ordre
109 physique, psychologique, émotionnel ou social ou bien encore organisationnel et
110 qui nécessitent un effort physique ou psychologique engendrant souvent des coûts
111 aussi bien physiques que psychologiques. (Demerouti *et al.*, 2001). Les exigences
112 se diffèrent d'une profession à l'autre et prennent des formes variées ; l'horaire
113 irrégulier du travail, conflits vie privée/vie professionnelle, exigences physiques,
114 émotionnelles etc. ces exigences ne sont pas toujours forcément négatives mais
115 quand les affronter exige de travailler un effort qui le dépasse elles deviennent
116 source de détresse et de tension au travail. (Meijman et Mulder, 1998)

117 • **Les ressources du travail** : Les ressources au travail font référence aux divers
118 aspects de l'emploi (aspects physiques, psychologiques, sociaux et
119 organisationnels du travail) qui sont essentiels pour atteindre les objectifs
120 professionnels tout en atténuant les exigences du travail. Elles jouent le rôle de
121 stimulateur pour l'apprentissage et le développement personnel. Les ressources
122 englobent les compétences personnelles, l'autonomie au travail, la possibilité
123 d'apprentissage et le soutien soit des collègues ou des supérieurs. (Demerouti *et*

124 *al.*, 2001). La première préoccupation de tout travailleur consiste en la
125 conservation et l'accumulation des ressources aussi bien au niveau organisationnel
126 (salaire, sécurité, primes, promotion, etc) qu'au niveau interpersonnel (soutien des
127 collègues, des supérieurs...) ou au niveau de la position dans le travail (partage des
128 rôles, prise de décision...)

129 Le modèle (JD-R) cherche à valoriser les liens d'interaction entretenus entre les
130 ressources et les exigences au travail pour prédire la santé au travail. Ces relations
131 d'interaction entretenues par les ressources et les demandes au travail sont cruciales pour ce
132 qui est du stress et de la motivation dans le contexte professionnel. Dans cette optique, et
133 comme déjà cité auparavant, on peut mentionner l'effet tampon des ressources sur l'impact
134 négatif des demandes professionnelles sur la santé au travail. (Xanthopoulos *et al.*, 2007 ;
135 Bakker, Demerouti et Euwema, 2005 ; Bakker *et al.*, 2003). Les travailleurs affrontent
136 beaucoup mieux les exigences quotidiennes dans leur milieu professionnel quand ils disposent
137 de suffisamment de ressources au travail tout comme les récompenses, un climat de travail
138 positif, autonomie au travail, soutien social, etc. (Bakker & Demerouti, 2014). A mesure que
139 les exigences s'intensifient au travail, les ressources requièrent de plus en plus d'importance
140 et leur impact sur l'engagement au travail s'avère fortement positif. Autrement dit lorsque les
141 travailleurs sont exposés à des exigences professionnelles difficiles, les ressources au travail
142 jouent un rôle crucial en leur fournissant le soutien social, les compétences et l'autonomie
143 nécessaires pour maintenir leur engagement envers leurs tâches malgré les défis rencontrés.
144 (Bakker & Demerouti, 2014).

145 Bref, si le modèle de Karasek et Theorell (1990) postule que l'autonomie dans
146 l'exécution d'une tâche épaulée par un soutien social peut atténuer considérablement l'impact
147 de la charge de travail importante et le stress au travail et si Siegrist, dans son modèle,
148 reconnaît le rôle important des récompenses dans la réduction des effets défavorables des efforts
149 fournis, le modèle JD-R lui, tenant compte de tous ces postulats, développe ces points de vue
150 et postule que les ressources et les exigences interagissent de façon à prédire la tension au
151 travail.

152 **Méthodologie :**

153 **1. Participants**

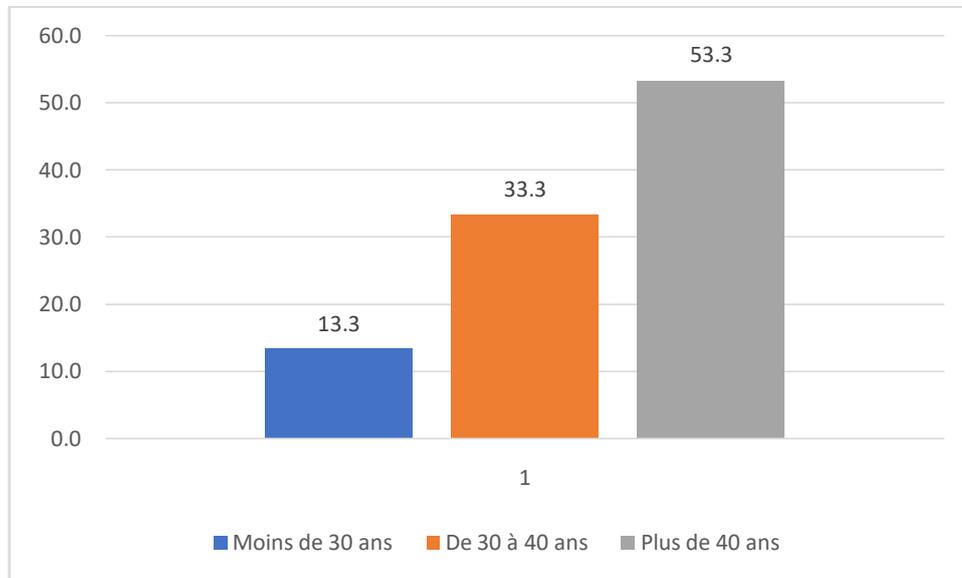
154 L'étude porte sur un échantillon de 30 enseignants du secondaire (collégial et qualifiant),
155 exerçant dans des établissements publics et privés sur Casablanca. Ci-dessous, les
156 caractéristiques de la population.

157

158 1.1. Répartition de la population selon l'âge

159 La répartition des enseignants participants à notre étude selon leur tranche d'âge varie
160 entre 27 et 61 ans (M=40,77, ET=8,85)

161
162
163
164



165

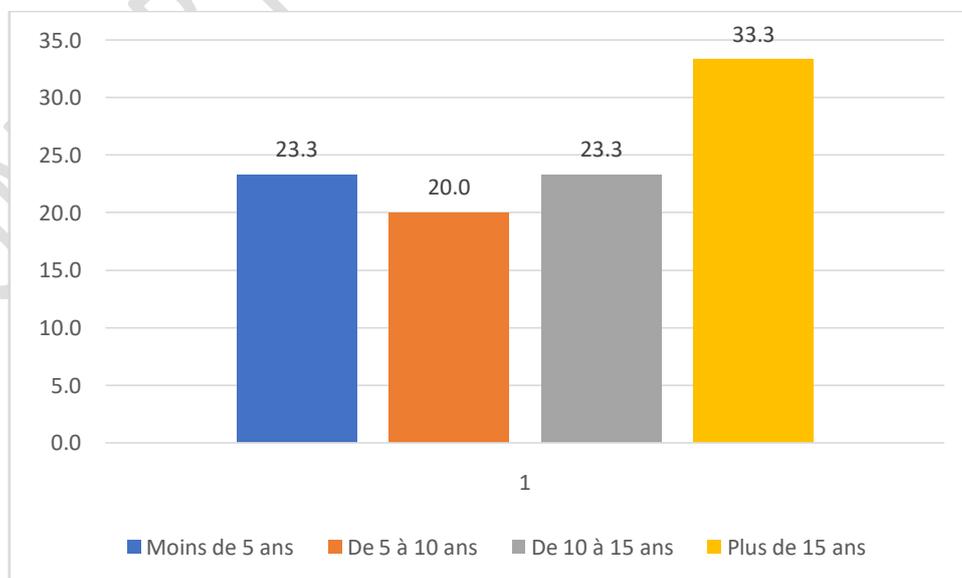
166

167 Figure 1 : Répartition des enseignants interrogés selon les tranches d'âge

168 1.2. Répartition de la population selon l'ancienneté au travail

169 La répartition des enseignants selon les années d'expériences, varie de 3 à 32 ans
170 (M=12,80, ET=7,91).

171



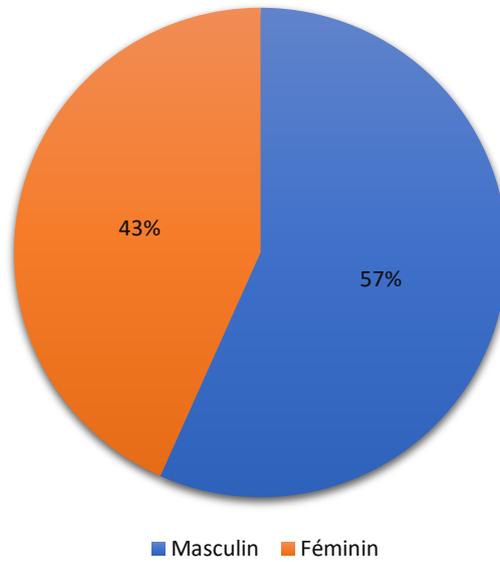
172

173

174 Figure 2 : Répartition des enseignants interrogés selon les tranches d'années d'expériences

175 **1.3. Répartition de la population selon le genre**

176 Les données présentées dans la figure 3, montrent que 57% de notre échantillon est de
177 sexe masculin (17 individus), contre 43% de sexe féminin (soit 13 individus).



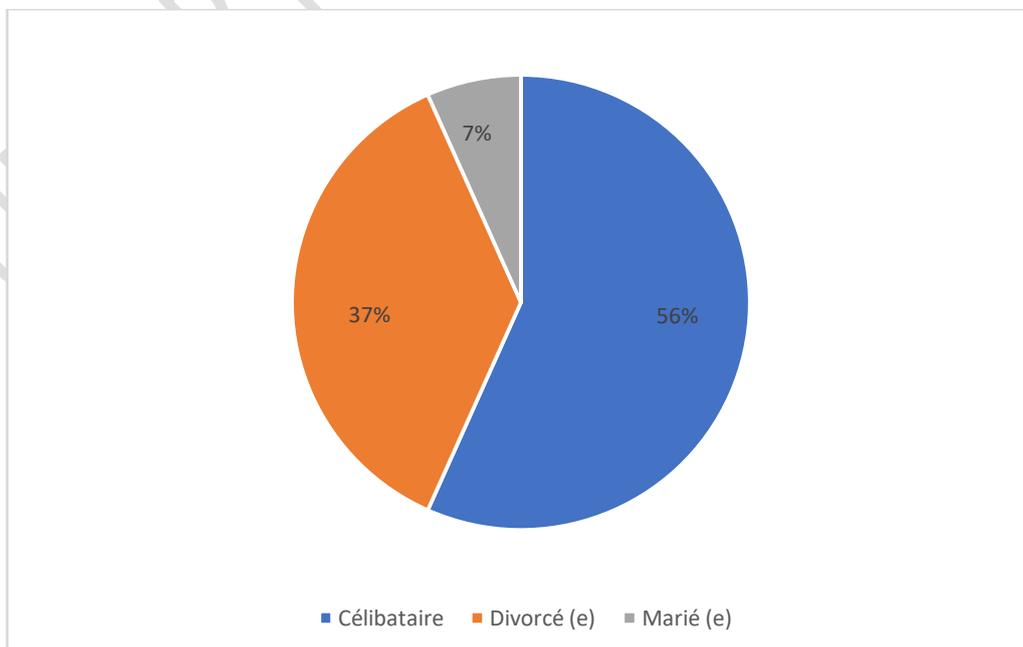
178

179 Figure 3 : Répartition des enseignants interrogés selon le genre

180

181 **1.4. Répartition de la population selon la situation matrimoniale**

182 La figure 4 montre que 56,70% de l'échantillon sont des enseignants célibataires,
183 36,70% sont mariés, et 6,7% sont divorcés.
184



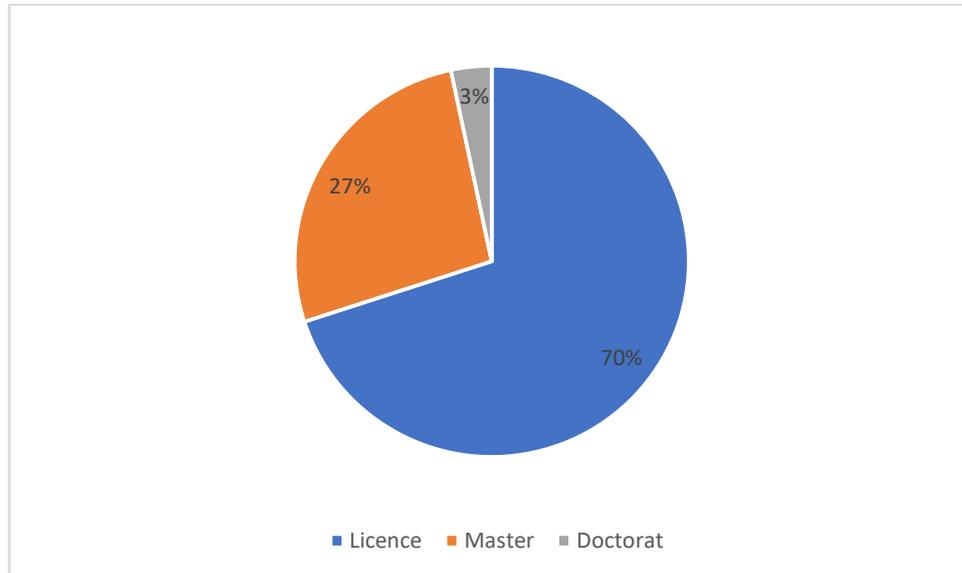
185

186 Figure 4 : Répartition des enseignants interrogés selon la situation matrimoniale

187

188 1.5. Répartition de la population selon le niveau d'études

189 Les données de la figure ci-dessous montrent que 70% des interviewés sont des
190 licenciés, 26,67% sont des diplômés de Master, et 3,33% sont des docteurs.
191

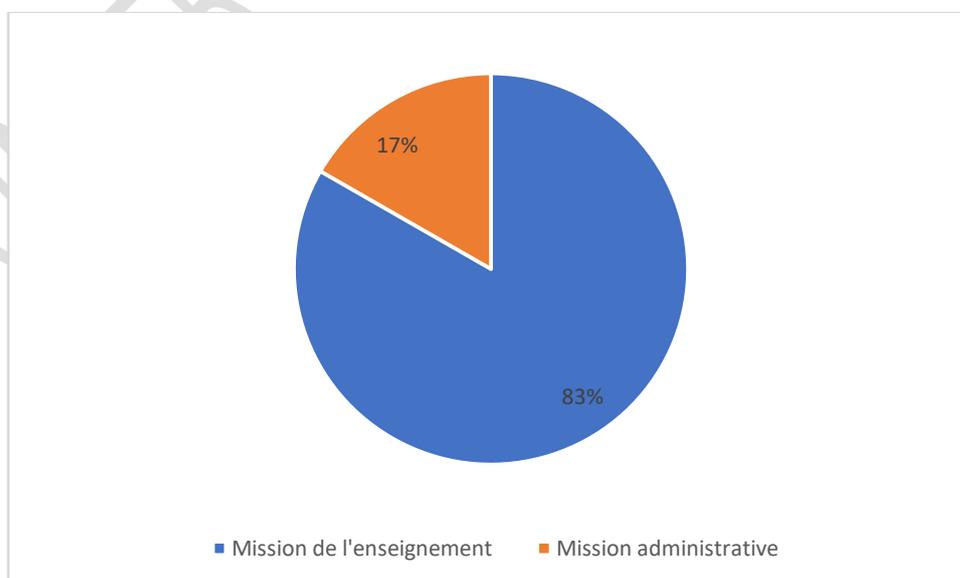


192

193 Figure 5 : Répartition des enseignants interrogés selon le niveau d'études

194 1.6. Répartition de la population selon la mission ou la tâche exercée

195 83,33% de notre population assure la tâche de l'enseignement, tandis que 16,67%
196 remplit des tâches administratives.
197



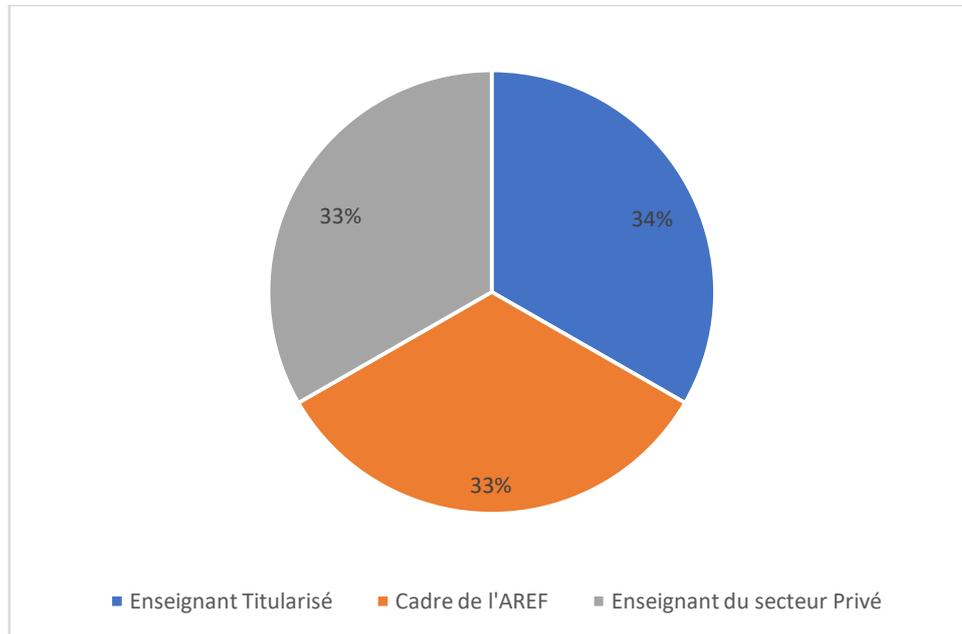
198
199
200

201 Figure 6 : Répartition de la population selon la spécialité ou la mission exercée
202

203 1.7. Répartition de la population selon le statut professionnel

204 Notre échantillon est constitué, à proportion égale, des enseignants titularisés, des enseignants
205 du secteur privé, et des cadres de l'Académie Régionale de Casa Settat.

206



207
208

209 Figure 7 : Répartition des enseignants selon le statut professionnel

210 2. L'outil d'investigation :

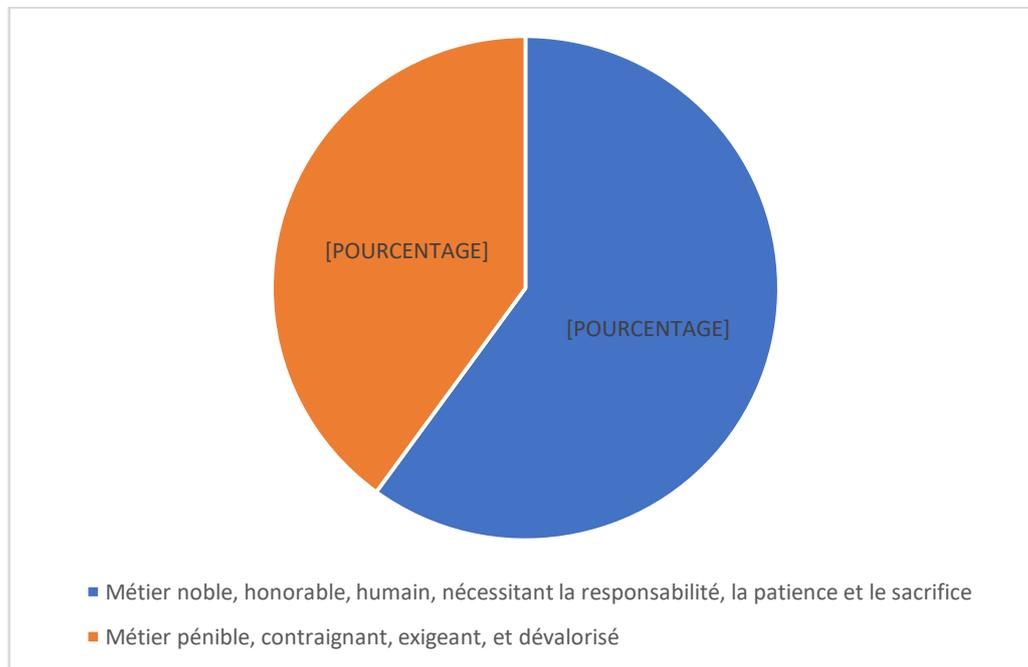
211 Pour réaliser la présente étude, on a fait appel à la démarche qualitative au moyen
212 d'entretiens semi-directifs. Le recours à cet outil a permis à l'enquêté et l'enquêtrice de
213 s'exprimer librement, de reformuler les questions en fonction des réponses, tout en mettant en
214 exergue les aspects et les axes auxquels le chercheur n'aurait pas pensé spontanément lui-
215 même (Schonfeld & Mazzola).

216 Les entretiens ont été menés dans les établissements scolaires, les interviewés se sont
217 portés volontaires pour participer à cette étude, et nous ont accordés une durée de 30 à 35
218 minutes pour répondre à nos questions, tout en leur assurant la confidentialité de leurs
219 réponses. Il s'est avéré nécessaire d'expliquer, avant de commencer, le but de cette étude, la
220 durée de l'entretien, et le mode de prise de notes.

221 3. Les résultats :

222 **3.1. Perceptions des enseignant vis-à-vis de leur métier**

223 En analysant la figure 8, il nous semble que les enseignants perçoivent leur métier
224 comme noble, honorable, nécessitant la responsabilité, la patience et le sacrifice (39
225 occurrences, soit 60%). Or, d'autres enseignants ont mis le doigt sur les aspects négatifs de ce
226 métier, le considérant comme métier pénible, contraignant, et dévalorisé (26 occurrences, soit
227 40%).



228

229 Figure 8 : Perceptions des enseignant vis-à-vis de leur métier

230

231 **3.2. Perceptions du climat et de l'environnement du travail :**

232 Les données rapportées dans la figure 9 indiquent que l'environnement du travail se
233 caractérise selon les interviewés par l'insécurité et l'inconfort (complètement ou relativement)
234 (98 occurrences, soit 67,12%), par contre pour d'autres, cet environnement est jugé sécurisé et
235 confortable (4 fréquences, soit 2,74%).

236 En outre, les résultats obtenus ont montré aussi que le climat du travail est négatif,
237 inapproprié, tendu et conflictuel (24 occurrences, soit 16,44%), tandis qu'il est jugé, selon
238 d'autres interviewés, favorable, harmonieux, relaxant, encourageant et favorise la
239 collaboration (20 occurrences, soit 13,70%).

240

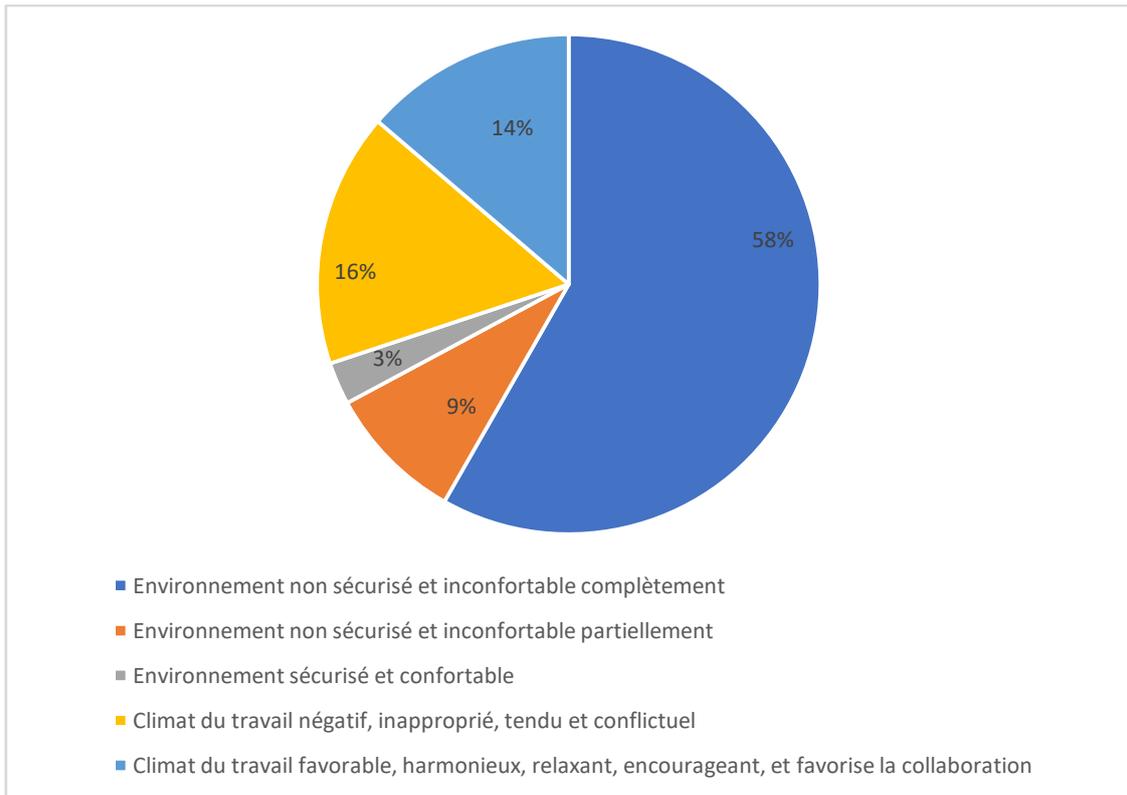
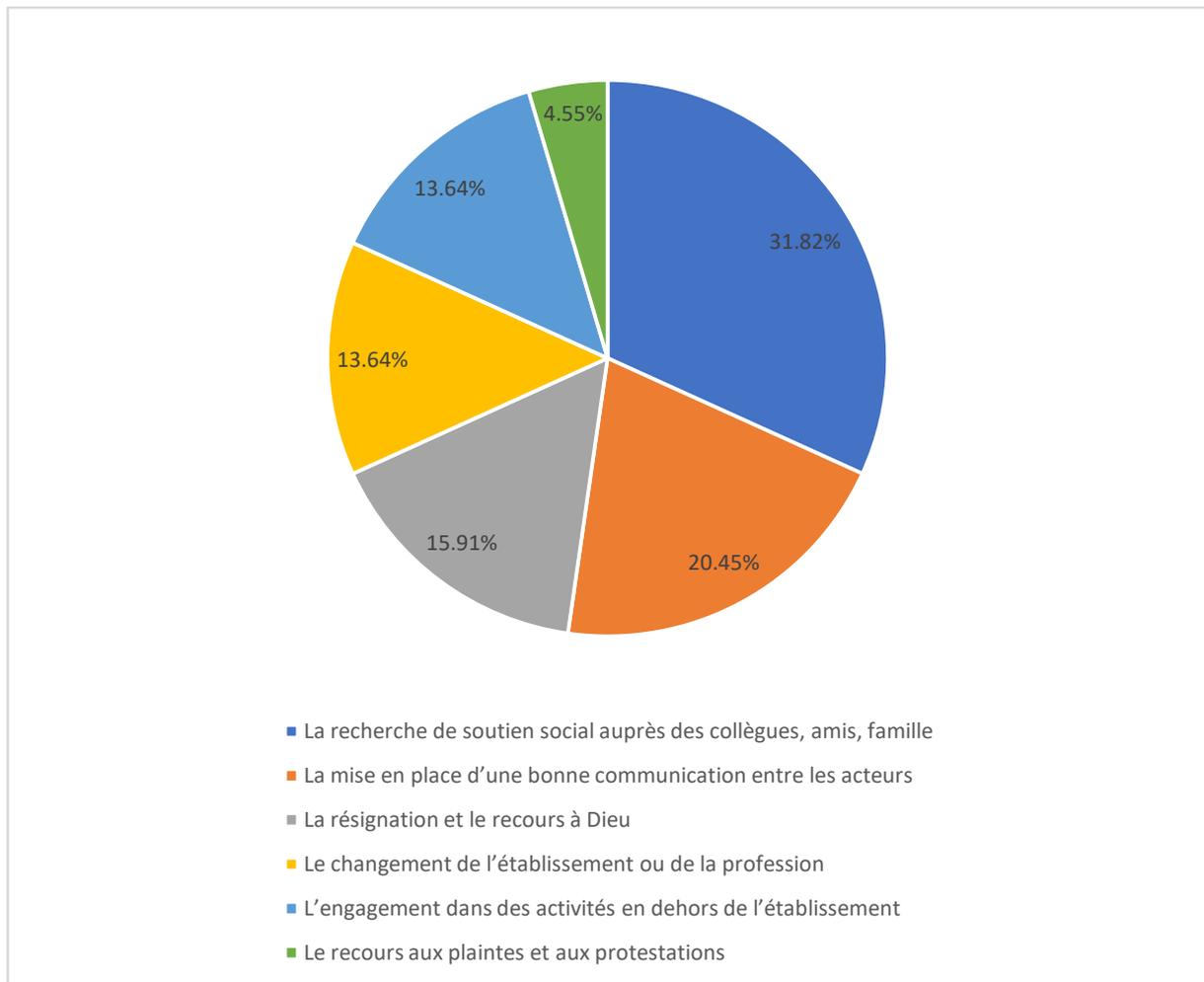


Figure 9 : Perceptions du climat et de l'environnement du travail

3.3. Contraintes et exigences professionnelles du métier d'enseignant

Elles sont assez nombreuses, en tête de liste figure l'insuffisance de la formation initiale et continue et de l'encadrement, une contrainte qui est citée 41 fois, soit 31,83%, suivie de la rémunération insuffisante (38 occurrences, soit 29,66%). Au 3^{ème} rang figure la démotivation des élèves et le désengagement des parents (19 fois, soit 13,56%). La charge du travail, tout en limitant la créativité et en ignorant la compétence des enseignants est citée quant à elle 10 fois, soit 11,14%, suivie de l'absence de bonnes pratiques managériales et d'une vision participative, cette contrainte est citée 8 fois, soit 7,57%, pour en finir avec la dégradation des relations entre les différents acteurs (7 occurrences, soit 6,24%).



259

260

Figure 10 : Contraintes et exigences professionnelles du métier d'enseignant

261

262 3.4. Répercussions des exigences du métier sur la santé des enseignants :

263 Les enseignants participants à cette étude ont confirmé que les différentes
 264 manifestations citées en haut, sont à l'origine de la dégradation de leur santé psychologique et
 265 physique. L'analyse des données rapportées dans la figure ci-dessous montre que les
 266 enseignants souffrent plus de problèmes de santé psychologique, à savoir : l'anxiété, le stress,
 267 la dépression, la démotivation, la perte de l'estime de soi et de la confiance en soi... (46
 268 occurrences, soit 76,67%). À ces problèmes de santé psychologiques, les enseignants ajoutent
 269 des problèmes de santé physique : l'hypertension artérielle, les troubles de sommeil, le
 270 diabète, la migraine, et bien d'autres troubles mentionnées dans la figure, citées 14 fois, soit
 271 23%.

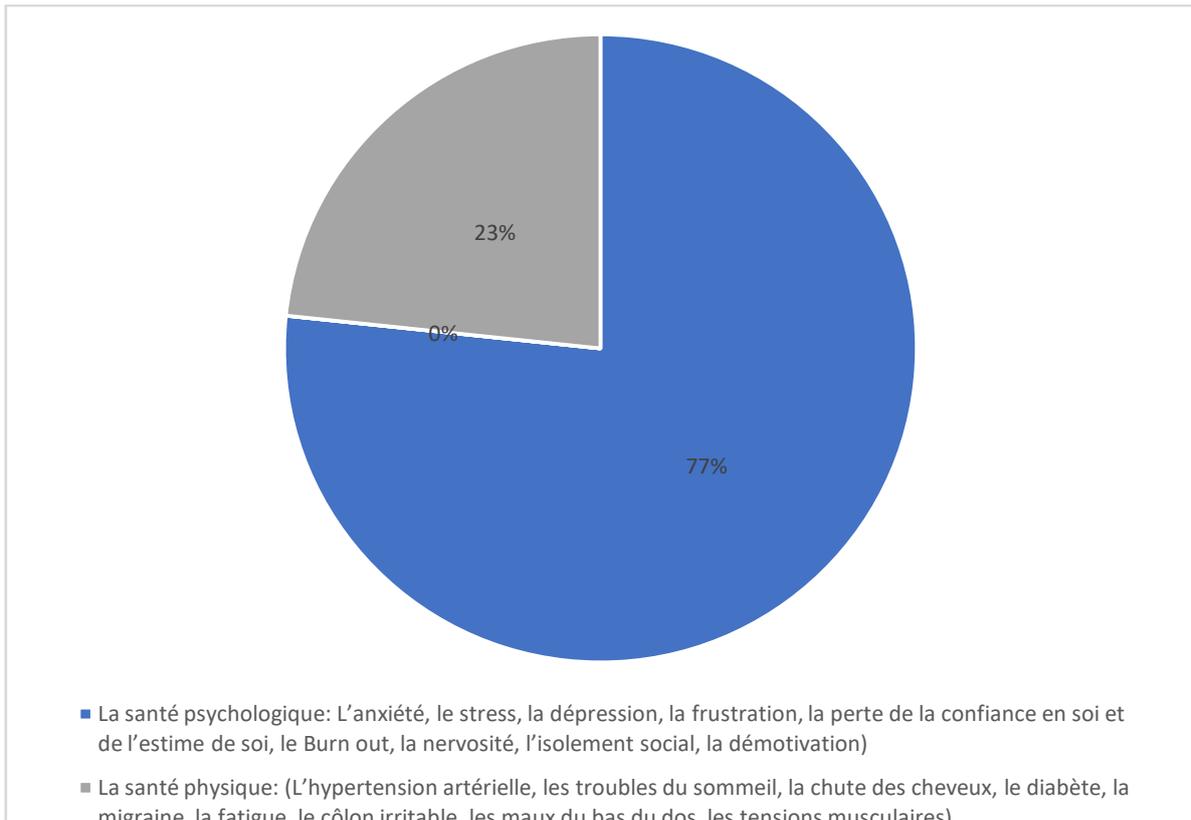


Figure 11 : Répercussions des exigences du métier sur la santé des enseignants :

3.5. Procédures de faire face aux exigences du travail :

Pour faire face aux différentes exigences citées précédemment, les participants indiquent avoir fait appel à différentes procédures, mentionnées dans la figure ci-dessous. Citons en premier la recherche de soutien social auprès des collègues, amis, famille (14 fréquences, soit 31,82%). La mise en place d'une bonne communication entre les acteurs, une procédure citée 9 fois, soit 20,45%. La troisième stratégie concerne la résignation et le recours à Dieu (7 occurrences, soit 15,91%). En outre, les enseignants déclarent avoir recours au changement de l'établissement ou de la profession, si la situation l'exige, cette stratégie a été citée 6 fois, soit 13,64%, de même pour la stratégie relative à l'engagement dans des activités en dehors de l'établissement (Sport, études supérieures...). Et en dernier lieu, on trouve le recours aux plaintes et aux protestations (2 occurrences, soit 4,55%)

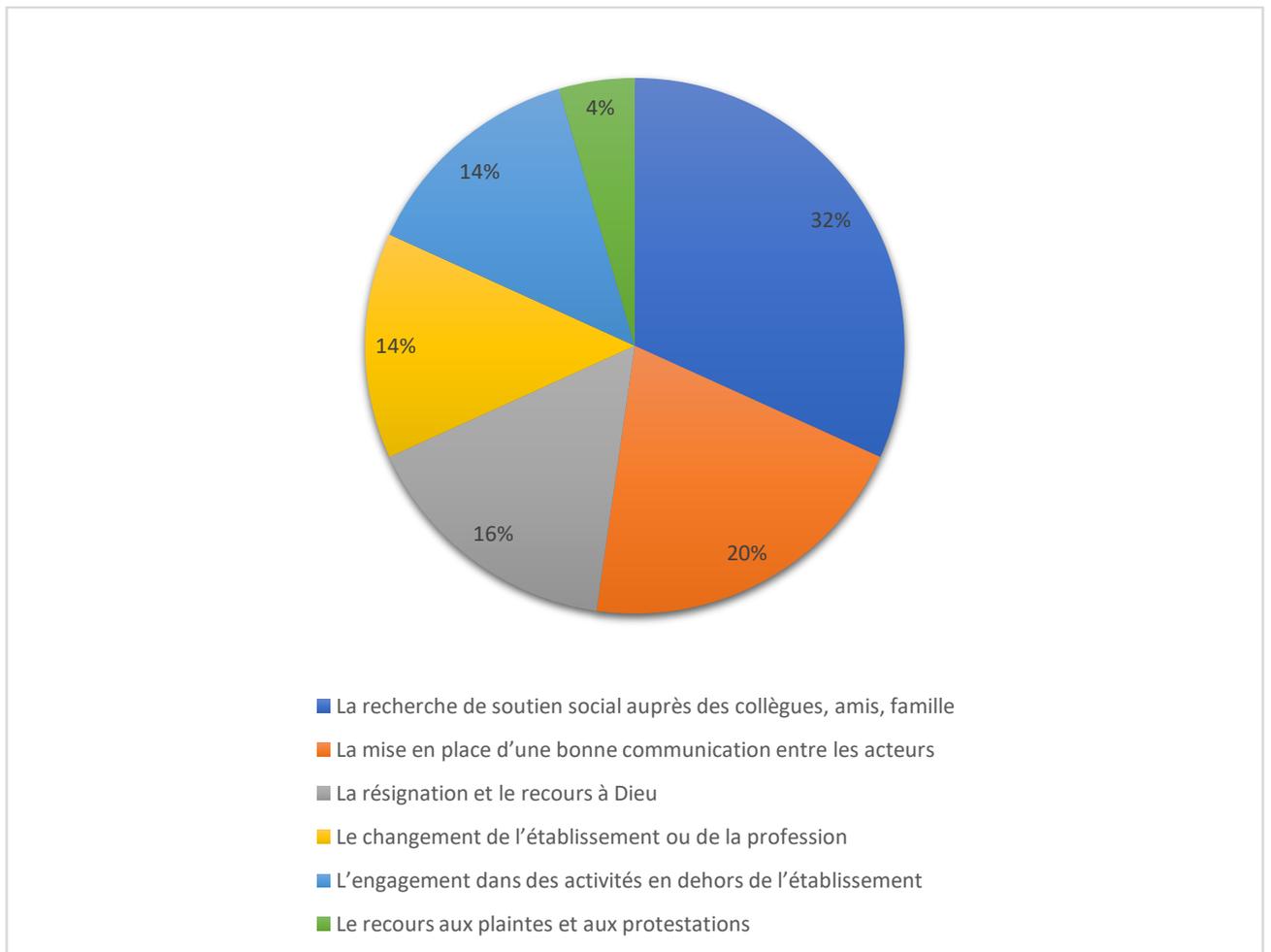


Figure 12 : Procédures de faire face aux exigences travail

Discussion et conclusion :

Notre étude a mis en évidence la double facette de la perception qu'ont les enseignants vis-à-vis de leur métier, si ce métier pour certains, est une source de plaisir, de noblesse, et les place dans une position honorable, pour d'autres c'est une source de souffrance et de dévalorisation. Le métier d'enseignants est à l'instar des autres métiers présentent des exigences (les aspects qui nécessitent un effort physique ou psychologique, nécessitant des stratégies d'ajustement, et engendrant souvent des coûts aussi bien physiques que psychologiques, et des ressources, Et des ressources (ils font référence aux divers aspects de l'emploi : physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels, qui sont essentiels pour atteindre les objectifs professionnels tout en atténuant les exigences du travail. Elles jouent le rôle de stimulateur pour l'apprentissage et le développement personnel. (Demerouti et al., 2001).

306 Les enseignants faisant face aux exigences du métier font appel à des stratégies pour
307 répondre aux demandes et réduire les effets négatifs des exigences, c'est-à-dire une
308 sollicitation des ressources. Si ces ressources sont insuffisantes ou inadéquates, cela peut
309 conduire à l'épuisement, et à une perception négative du métier. Ce résultat est confirmé dans
310 le milieu des soins infirmiers, les exigences élevées en l'absence de ressources adéquates
311 contribuent à une perception négative du métier d'infirmier (Haberey-Knuessi, 2011). Une
312 autre étude a été menée auprès de 153 futurs enseignants du primaire à Zurich ayant pour
313 objectif de comparaître leurs perceptions des exigences professionnelles à la fin de chaque
314 année des trois années de la formation professionnelle, cette étude a mis en évidence
315 l'évolution de la perception des exigences tout au long de la formation, ces exigences perçues
316 modèlent la perception des enseignants stagiaires de leurs futurs métiers. (Keller-Schneider,
317 Buser, & Morales-Perlaza, 2021).

318 La perception des enseignants vis-à-vis de leur métier peut être influencée aussi par les
319 motivations du choix de ce métier, ce lien a été confirmé par une étude menée en Suisse
320 auprès des enseignants en formation professionnelle, afin de déterminer les motivations qui
321 les ont poussés à choisir ce métier, ainsi que leurs perceptions du métier. Les enseignants qui
322 accordent plus d'importance aux motivations intrinsèques (intérêt pour l'activité de
323 l'enseignement), ont tendance à percevoir positivement leur métier, contrairement à ceux qui
324 le perçoivent négativement, qui attachent plus d'importance aux motivations extrinsèques
325 liées aux bénéfices et les récompenses (D'Ascoli & Berger, 2012)

326 Dans cette veine, l'étude menée par le Conseil Supérieur de l'éducation, de la formation
327 et de la recherche scientifique (CSEFRS) en 2021 portant sur le métier de l'enseignant a
328 révélé une prépondérance des motivations extrinsèques dans le choix du métier (sécurité et
329 stabilité de l'emploi, vacances...), suivies des motivations intrinsèques (attirance pour le
330 métier, intérêt pour l'enseignement, pour la matière enseignée...) (CSEFRS, 2021). Cette
331 dualité des motivations explique la dualité des perceptions des enseignants qui ont participé à
332 cette étude vis-à-vis de leur métier.

333 Notre étude a rapporté un bon nombre de contraintes et exigences, rendant ce métier
334 contraignant et ardu, ce constat a été confirmé par d'autres études (Kyriacou, 2001)

335 Les exigences relevées dans notre étude corroborent les résultats de l'étude du CSEFRS
336 (2021), les enseignants ont un regard assez critique sur leur formation, élément nécessaire
337 pour doter les enseignants des compétences nécessaires pour exécuter leurs tâches, et facteur

338 essentiel favorisant leur satisfaction professionnelle, et par conséquent leur santé au travail
339 (Amathieu & Chaliès, 2014). Plusieurs études ont rapporté un niveau bas de satisfaction des
340 enseignants vis-à-vis de leur formation, l'étude menée par le CSEFRS en 2021 a confirmé que
341 cette insatisfaction est due à la courte durée de la formation, la durée qui s'est rétrécie avec la
342 nouvelle réforme, et durant laquelle le stagiaire est appelé à assimiler un programme jugé trop
343 chargé. Au terme de la formation, ces enseignants se retrouvent avec des lacunes et des
344 difficultés à faire face aux exigences du métier. (CSEFRS, 2021)

345 Ce même rapport a mis le doigt sur la charge du travail, l'enseignant est appelé à
346 remplir un certain nombre de tâches obligatoires en classe (e.g la gestion de la classe, la
347 gestion de la matière, la participation aux différents conseils de l'établissement...), et ailleurs
348 (e.g la préparation des cours, la correction...), soit un volume horaire qui peut atteindre 30
349 heures par semaine (CSEFRS, 2021). Source de stress selon plusieurs études, les enseignants
350 qui font face à une surcharge du travail ont tendance à développer une perte de contrôle, et par
351 conséquent un épuisement professionnel (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006)

352 Notre analyse thématique a mis en lumière l'insatisfaction des enseignants vis-à-vis de
353 la rémunération, ce résultat a été confirmé par d'autres études (CSEFRS, 2021 ; (Azouaghe S.
354 , 2019). L'augmentation du salaire faisait depuis toujours l'objet de revendication des
355 enseignants, ces derniers réclamaient la faible rémunération qui ne reflète pas les efforts
356 déployés et ne corrèle pas avec les exigences du métier, et réclamaient aussi la disparité et
357 l'iniquité des salaires selon les cycles d'enseignement. La rémunération, facteur de motivation
358 extrinsèque, plusieurs études ont mis en évidence la corrélation entre la rémunération et la
359 satisfaction et l'engagement des enseignants. L'Observatoire du Bien être en France a
360 rapporté une insatisfaction des enseignants au travail, liée à une insatisfaction salariale (Corin,
361 Flèche, Perona, & Senik, 2023). Le rapport de l'Institut International de l'UNESCO pour le
362 renforcement des capacités en Afrique a souligné l'impact des « facteurs d'hygiène » comme
363 le salaire sur la satisfaction au travail (Segun Olugbenga & Olaniyan, 2011). Une série de
364 grèves revendiquant l'équité salariale a donné lieu à un accord pour une augmentation nette
365 des salaires des enseignants d'une valeur de 1500 Dirhams répartie en deux tranches.

366 Les interviewés participants à cette étude déclarent travailler dans un climat
367 défavorable, tendu et conflictuel, et confirment une dégradation dans les relations
368 interpersonnelles. De nombreuses études ont mis en avant l'influence du bon climat
369 organisationnel sur le bien-être, la satisfaction professionnelle, et le rendement des
370 enseignants. En effet, une recherche menée auprès de 50 enseignants en France a rapporté que

371 la dégradation des relations interpersonnelles et le manque ou l'absence de cohésion entre les
372 enseignants sont corrélées positivement avec l'insatisfaction professionnelle (Ciavaldini-
373 Cartaut & Blaya, 2020). Une autre étude menée au Québec, abordant la satisfaction au travail
374 a mis en avant le climat du travail comme élément crucial dans le bien-être des enseignants, et
375 une cause directe de l'absentéisme ou de l'abandon du travail (Toupin, Lessard, A. Cormier,
376 & Valois). Ces résultats vont dans le même sens d'une étude réalisée au Sénégal, l'auteur
377 précise que des facteurs tels que la communication, et le soutien entre les différents acteurs
378 (enseignants, personnel de l'administration) contribue à une bonne perception du climat du
379 travail, qui affecte la satisfaction au travail (Ndoye, 2000).

380 L'analyse thématique nous a révélé aussi l'absence de bonnes pratiques managériales
381 comme exigence de ce métier. Facteur favorisant l'implication et la satisfaction au travail des
382 enseignants, plusieurs études au Maroc et ailleurs ont mis en évidence ce lien, et ont souligné
383 la nécessité de posséder des compétences relationnelles, la communication, la gestion du
384 changement, le leadership...pour garantir l'implication et la satisfaction des enseignants
385 (Essiyedali, 2021) (Fournier, 2015)

386 Outre ces contraintes citées précédemment, l'étude a mis en avant la démotivation des
387 élèves et le désengagement des parents. Le rapport du CSEFRS (2021) confirme ce résultat,
388 les efforts déployés par les parents sont limités, ceci est dû aux conditions socio-économiques
389 défavorables des familles, qui entravent le suivi de leurs élèves. Dans la même veine, et en
390 vue d'évaluer l'impact de l'engagement des parents, une étude a été menée auprès des
391 ménages bénéficiant du programme Tayssir (Aide financière octroyée aux parents des élèves a
392 pour but d'encourager la scolarisation et diminuer le taux de la déperdition scolaire), cette
393 étude a rapporté l'importance de l'implication des parents dans l'éducation des enfants, cette
394 implication joue un rôle crucial dans leur réussite, et influence en outre l'engagement des
395 enseignants (Ibourk, 2013). En s'engageant activement, les parents contribuent au
396 développement de leurs enfants, en stimulant le développement cognitif et affectif, favorisant
397 l'apprentissage et améliorant leurs comportements, ce qui contribue à leurs réussites scolaires
398 (Poissant, Bénéard, & Poulin, 2021).

399 La démotivation des élèves a fait aussi l'objet de plusieurs études, relevant les causes et
400 les répercussions. La violence au sein des établissements, l'indiscipline, problèmes liés à la
401 gestion de l'établissement, le manque d'infrastructures (Ait Daoud & Ait Ben Assila, 2022) ,
402 ou la détérioration de leur qualité, ainsi que l'absence d'activités parascolaires (Alladatin &
403 Barjit, 2023), facteurs tous réunis contribuent au désengagement des élèves, au désintérêt pour

404 l'école, impactant ainsi le rendement et la performance scolaire des élèves, et l'engagement
405 des enseignants aussi, et une perturbation du processus de l'enseignement (Ait Daoud & Ait
406 Ben Assila, 2022), et déclencher un état de stress chez les enseignants (kyriacou, 2001)

407 Ces exigences multiples citées par les interviewés qui corroborent d'autres recherches,
408 confirment que ce métier est pénible, et auront des répercussions sur la santé psychologique et
409 physique des enseignants.

410 L'analyse thématique a révélé que les exigences et contraintes auxquelles font face les
411 enseignants ont des répercussions significatives sur leur santé psychologique (e.g le stress, la
412 dépression, la démotivation, le burnout...), et leur santé physique (e.g l'hypertension
413 artérielle, les troubles de sommeil, le diabète, la migraine, la fatigue, les maux du bas du
414 dos...). Nos résultats corroborent d'autres études qui ont abordé le métier d'enseignants
415 (Azouaghe, 2019 ; (Ntsame Sima, Desrumeaux, & Boudrias, 2013 ; (Smola & Oteme, 2021)

416 Les problèmes de la santé physique sont liés à l'effort physique déployé pour mener à
417 bien sa mission, l'enseignant travaille dans la plupart du temps debout, il est appelé à se
418 déplacer dans toute la classe pour avoir plus de contrôle, gérer les élèves indisciplinés, l'effort
419 pour achever le programme à temps, qui l'oblige des fois à avoir recours aux séances
420 supplémentaires, sans oublier l'effort fourni à l'extérieur pour préparer les cours, corriger les
421 devoirs...ceci explique la fatigue, le mal du dos, la migraine...les exigences font partie du
422 quotidien de l'enseignant, il est appelé à puiser ses ressources pour les affronter. Faute de
423 ressources, il se sent désarmé face à ces contraintes, ce qui donne naissance à des problèmes
424 psychologique, entre autres la démotivation, le stress et l'épuisement professionnel.

425 L'enseignant, et en dépit de ces contraintes, il continue toujours à se présenter au travail,
426 et assurer ses tâches, ce qui veut dire qu'il fait appel à des stratégies pour pouvoir affronter et
427 faire face aux exigences. Nos résultats ont rapporté un ensemble de stratégies déployés par les
428 interviewés. Ces derniers ont déclaré avoir recours au soutien de leur proches, collègues et
429 amis, en outre, stratégie adoptée surtout par les femmes (Lauga & Bruchon-Schweitzer,
430 2005), ils ont recours aussi aux stratégies centrées sur le problèmes (Lazarus & Folkman,
431 1987), dites aussi coping orienté vers la tâche (Parker & Endler, 1992), ou techniques d'action
432 directe (Kyriacou, 2001), ont pour rôle d'agir directement et efficacement sur la situation
433 source de stress, en vue de l'éliminer. La mise en place de la communication efficace et le
434 dialogue avec les collègues dans le but de régler les conflits, le recours aux plaintes et
435 protestations, et le changement de l'établissement, voire la profession, telles sont les stratégies

436 mentionnées par les enseignants qui ont participé à notre étude. Si cette catégorie choisit
437 d'établir des stratégies actives, une autre catégorie choisit des stratégies qui agissent sur les
438 émotions, en vue d'atténuer ou de réduire la détresse émotionnelle, dites coping centré sur
439 l'émotion (Lazarus & Folkman, 1987), ou orienté vers la personne (Parker & Endler, 1992),
440 ou les techniques palliatives selon Kyriacou (2001), nos interviewés préfèrent s'engager dans
441 des activités en dehors de l'établissement pour se calmer et oublier l'élément stressant ou se
442 résigner et s'orienter vers le Dieu, un coping dont l'effet est à court terme, à l'inverse du
443 coping centré sur le problème.

444 Cette étude a mis en lumière les diverses contraintes auxquelles les enseignants du
445 secondaire font face, ce métier s'avère être pénible et contraignant, entraînant des
446 répercussions significatives tant sur le plan physique que psychologique. Faire face à ces défis
447 demande aux enseignants de déployer diverses stratégies dans le but d'éliminer ou d'atténuer
448 la détresse psychologique.

449 A l'instar de toute recherche, cette étude a des limites, notons en premier lieu
450 l'échantillon restreint, qui n'est pas représentatif de la population cible, en outre, la prise de
451 notes lors des entretiens constitue elle aussi une limite, l'enquêteur risque d'oublier de noter
452 des informations ou de choisir de noter les informations qui lui semble importantes et
453 pertinentes.

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468 **Bibliographie :**

469

470 **Achille, M.** (2003). *définir la santé au travail I. la base conceptuelle d'un modèle de la santé au*
471 *travail. In R. Foucher, A. Savoie, et L. Brunet (Eds), Concilier performance organisationnelle et santé*
472 *psychologique au travail.* Editions nouvelles.

473 **Ait Daoud, L., & Ait Ben Assila, R.** (2022). Analyse des déterminants des performances scolaires: le
474 cas de cinq écoles primaires au Maroc. *Revue des sciences de l'éducation, 48*(2).

475 **Alladatin, J., & Barjit, R.** (2023). Analyse des perceptions des élèves sur le climat scolaire: étude de
476 cas de deux écoles au Maroc. *Revue interdisciplinaire en Sciences de l'éducation (RISE)*(1).

477 **Amathieu, J., & Chalies, S.** (2014). Satisfaction professionnelle, formation et santé au travail des
478 enseignants. *Carrefours de l'éducation*(38), pp. 211-238.

479 **Azouaghe, S.** (2019). Santé psychologique au travail dans le milieu scolaire public: étude des
480 déterminants organisationnels et psychologiques chez les enseignants marocains.(Thèse de
481 Doctorat,Grenoble)

482 **Azouaghe, S., Kouabenan, R. D., & Belhaj, A.** (2018). Diagnostic des facteurs de bien-être et de
483 détresse psychologiques chez les enseignants du primaire et du secondaire marocains. Dans C.
484 Hellemans, A. Casini, & A. V. Daele, *Bien-être et diversité des situations de travail. Pratiques*
485 *organisationnelles et innovation* (pp. 49-62). Paris: L'Harmattan.

486 **Bakker A. B., Demerouti E., Taris T., Schaufeli W. B. et Schreurs P.,** « A Multi-Group Analysis of the
487 Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations », *International Journal of Stress*
488 *Management, 10*, 2003, p. 16-36.

489

490 **Bakker A. B., Demerouti E. et Euw e m a M. C.** « Job Resources Buffer the Impact of Job Demands
491 on Burnout », *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 2005, p. 170-180.

492 **Bakker, A. B., & Demerouti, E.** (2007). The Job Demands-Resources Model: state of the art. *Journal*
493 *of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.

494

495 **Bakker, A. B., & Demerouti, E.** (2014). Job Demands–Resources theory. In C. Cooper, & P. Chen
496 (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell. doi:
497 10.1002/9781118539415.wbwell019.

498

499 **Brunet, L., & Savoie, A.** (2015). La santé Psychologique au travail : au-delà du stress et vers la
500 Performance. In P. Sarnin, D. R. Kouabenan, M-E. Bobillier Chaumont, M. Dubois, & J. Vacherand-
501 Revel (Eds.), *Santé et bien-être au travail : des méthodes d'analyse aux actions de prévention* (pp. 17-
502 31). Paris : L'Harmattan.

- 503 **Ciavaldini-Cartaut, S., & Blaya, C. (2020).** Climat scolaire et satisfaction professionnelle des
504 enseignants.e.s: un enjeu pour " la qualité du vivre et travailler ensemble" en établissement scolaire.
505 *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 42(3), pp. 707-720.
- 506 **Corin, B., Flèche, S., Perona, M., & Senik, C. (2023).** *Satisfaction au travail: un manque de*
507 *valorisation monétaire et sociale.* Observatoire du Bien être du CEPREMAP.
- 508 **CSEFRS. (2021).** *Le métier de l'enseignant au Maroc. A l'aune de la comparaison internationale,*
509 *Rapport thématique.*
- 510 **D'Ascoli, Y., & Berger, J.-L. (2012).** Les déterminants du choix de carrière des enseignants de la
511 formation professionnelle et leur relation aux caractéristiques sociodémographiques. *Nouveaux cahiers*
512 *de la recherche en éducation*, 15(2), pp. 1-33.
- 513 **Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F. et Schaufeli W. B.,** « The Job Demands-Resources Model
514 of Burnout », *Journal of Applied Psychology*, 86, 2001, p. 499-512.
- 515 **Dumas, C. (2003).** L'analyse des données de base. Dans R. J. Vallerand, & U. Hess, *Méthodes de*
516 *recherche en psychologie* (pp. 323-376). Montréal: Gaëtan Morin.
- 517 **Essiyedali, A. (2021).** Management et soft skills: quelle approche pour gérer la complexité des
518 établissements scolaires marocaines. *Revue marocaine de l'évaluation et de la recherche en éducation.*
- 519 **Foucher, R. (2003).** Développer une vision intégrant performance et santé psychologique. In R.
520 Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Eds.), *Concilier performance organisationnelle et santé*
521 *psychologique au travail* (pp. 3-64). Montréal : Éditions Nouvelles.
- 522 **Fournier, S. (2015).** Les pratiques managériales dans les EPLE et implication des enseignants. *Revue*
523 *Gestion et Management public*, 3(4).
- 524 **Gallagher, F. (2014).** La recherche descriptive interprétative : description des besoins psychosociaux
525 de femmes à la suite d'un résultat anormal à la mammographie de dépistage du cancer du sein. Dans
526 M. Corbière, & N. Larivière, *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes dans la recherche en*
527 *sciences humaines, sociales et de la santé* (pp. 5-25). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- 528 **Gilbert, M. H. (2009).** La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et
529 facteurs organisationnels de développement. (Thèse de Doctorat, Montréal).
530
- 531 **Haberey-Knuessi, V. (2011).** Des exigences aux ressources, le modèle de Demerouti au service des
532 soins infirmiers. *Recherche en soins infirmiers*, 2011/1(104), p. 23-29.
- 533 **Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006).** Burnout and work engagement among teachers.
534 *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- 535 **Ibourk, A. (2013).** Les attentes éducatives des familles pauvres au Maroc. *Revue internationale*
536 *d'Education de Sèvres*, pp. 119-124.
- 537 **Karasek R. A. et Theorell T.,** *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working*
538 *Life*, New York, Basic Books, 1990.
- 539 **Keller-Schneider, M., Buser, M., & Morales-Perlaza, A. (2021).** Comparaison de la perception des
540 exigences professionnelles par les futurs enseignants du primaire à la fin des première, deuxième et
541 troisième années de formation à l'enseignement à Zurich (Suisse). *Formation et profession*, 29(3), pp.
542 1-17.

- 543 **Keyes, C. L. M.** (2003). Complete mental health: An agenda for the 21-st century. In C.L.M. Keyes &
544 L. Haidt (Eds), *Flourishing Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 293-312). Washington :
545 American Psychological Association.
- 546 **Keyes, C. L. M.** (2005). Une conception élargie de la santé mentale. *Revue Québécoise de*
547 *Psychologie*, 26, 145-163.
- 548 **Kyriacou, C.** (2001). Teacher stress: A review of some recent research. *Educational Psychology*
549 *Review*, 13(4), pp. 281-295.
- 550 **Lauga, J., & Bruchon-Schweitzer, M.** (2005). L'ajustement au stress professionnel chez les
551 enseignants français du premier degré. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34(4), pp. 499-519.
- 552 **Lazarus, R., & Folkman, S.** (1987). Transactionnel theory and research on emotions and coping.
553 *European journal of personality*, 1(3), 141-169.
- 554 **Meijman T. F.** et Mulder G., « Psychological Aspects of Workload », in P. J. D. Drenth et
555 H. Thierry (eds.), *Handbook of Work and Organizational*, Hove, England, Psychology, 1998, p. 5-33.
- 556 **Organisation Mondiale de la Santé.** (1946). Préambule à la Constitution de l'Organisation Mondiale
557 de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946;
558 signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 Etats.
- 559 **Ndoye, A.** (2000). L'insatisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal. *Revue des*
560 *Sciences de l'éducation*, 26(2), pp. 439-462.
- 561 **Ntsame Sima, M., Desrumaux P., Lemoine, C., & Moundjiégout, T.** (2015). La détresse et le bien-être
562 psychologiques auprès des enseignants : une application aux enseignants français et gabonais. In P.
563 Sarnin, D. R. Kouabenan, M.-E. Bobillier Chaumon, M. Dubois, & J. Vacherand-Revel (Eds.), *Santé*
564 *et bien-être au travail : des méthodes d'analyse aux actions de prévention* (pp. 143-154). Paris :
565 L'Harmattan.
- 566 **Parker, J., & Endler, N.** (1992). Coping with coping assessment: A critical review. *European Journal*
567 *or Personality*.
- 568 **Pin, C.** (2023). *L'entretien semi directif*.
- 569 **Poissant, J., Bénéard, H., & Poulin, F.** (2021). Que savons-nous des facteurs liés à l'implication des
570 parents dans l'éducation préscolaire et des stratégies pour la favoriser? *Revue des sciences de*
571 *l'éducation*, 47(2).
- 572 **Schonfeld, I. S., & Mazzola, J. J.** (2013). Strengths and limitations of qualitative approaches to
573 research in occupational health psychology. Dans R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick, *Research*
574 *methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (pp. 268-289).
575 New York: Routledge.
- 576 **Segun Olugbenga, A., & Olaniyan, O.** (2011). *L'amélioration des conditions des enseignants et*
577 *l'enseignement en milieu rural en Afrique*.
- 578 **Smoda, K., & Oteme, A.** (2021). Etude des déterminants du bien-être et de la détresse psychologique
579 au travail chez les enseignants ivoiriens du secondaire et du primaire public. *Revue des arts,*
580 *linguistique, littérature et civilisations*.

- 581 **Toupin, L.**, Lessard, C., A. Cormier, R., & Valois, P. (s.d.). La satisfaction au travail chez les
582 enseignantes et enseignants du Québec. *Relations industrielles*, 37(4), pp. 805-825.
- 583 **Van Campenhoudt, L.**, Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*.
584 Paris: Dunod.
- 585 **Xanthopoulou D.**, Bakker A. B., Demerouti E. et Schaufeli W. B., « The Role of Personal Resources
586 in the Job Demands-Resources Model », *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 2007,
587 p. 121-141.
588
589

UNDER PEER REVIEW IN IJAR