



Journal Homepage: - www.journalijar.com

INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH (IJAR)

Article DOI: 10.21474/IJAR01/20545

DOI URL: <http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/20545>



RESEARCH ARTICLE

LE METIER D'ENSEIGNANT AU MAROC: EXPLORATION DES FACTEURS INFLUENÇANT LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE, ET LES STRATEGIES D'Y FAIRE FACE

Fadoua Bousalama¹ and Adil Ghazali²

1. Doctorante en Psychologie, FLSH Mohammedia- Université Hassan II Casablanca.
2. Professeur de Psychologie, FLSH Mohammedia- Université Hassan II Casablanca.

Manuscript Info

Manuscript History

Received: 06 January 2025

Final Accepted: 11 February 2025

Published: March 2025

Key words:-

Teacher, Psychological health, Demands,
Coping Strategies

Abstract

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

"© 2025 by the Author(s). Published by IJAR under CC BY 4.0. Unrestricted use allowed with credit to the author."

Introduction:-

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

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

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

Corresponding Author:- Fadoua Bousalama

Address:- Doctorante en Psychologie, FLSH Mohammedia- Université Hassan II Casablanca.

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

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

La santé psychologique au travail:

La voie empruntée dans la conceptualisation de la santé psychologique est identique à celle empruntée par les chercheurs pour ce qui est de la santé psychologique au travail (SPT). En effet, alors que la vision traditionnelle s'appuyait principalement sur l'absence de la détresse ou des symptômes négatifs, la SPT est désormais conceptualisée comme comprenant à la fois l'absence de détresse et la présence de facteurs positifs. (Achille, 2003a, 2003b; Keyes, 2003, 2005; OMS, 1946)

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

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

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

A partir de des conceptions et des définitions précitées on peut conclure que la santé psychologique au travail ne se limite pas à l'absence de détresse ou de symptômes négatifs, mais englobe également la promotion du bien-être et du développement personnel des travailleurs dans leur environnement professionnel. C'est le résultat d'une interaction complexe entre différents niveaux de l'individu (ses capacités et des facteurs provenant de sources psychosociales et personnelles) et de son environnement de travail. (Brunet & Savoie, 2015).

Le modèle « exigences ressources au travail » ou JD-R « Job demands-resources » :

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

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

Les exigences au travail :

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

Les ressources au travail:

Les ressources au travail font référence aux divers aspects de l'emploi (aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels du travail) 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. Les ressources englobent les compétences personnelles, l'autonomie au travail, la possibilité d'apprentissage et le soutien soit des collègues ou des supérieurs. (Demerouti *et al.*, 2001). La première préoccupation de tout travailleur consiste en la conservation et l'accumulation des ressources aussi bien au niveau organisationnel (salaire, sécurité, primes, promotion, etc) qu'au niveau interpersonnel (soutien des collègues, des supérieurs...) ou au niveau de la position dans le travail (partage des rôles, prise de décision...)

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

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

Méthodologie:-**Participants**

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

Répartition de la population selon l'âge

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

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

Répartition de la population selon l'ancienneté au travail

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

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

Répartition de la population selon le genre

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

Figure 3:- Répartition des enseignants interrogés selon le genre.

Répartition de la population selon la situation matrimoniale

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

Figure 4:- Répartition des enseignants interrogés selon la situation matrimoniale.

Répartition de la population selon le niveau d'études

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

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

Répartition de la population selon la mission ou la tâche exercée

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

Figure 6:- Répartition de la population selon la spécialité ou la mission exercée.

Répartition de la population selon le statut professionnel

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

Figure 7:- Répartition des enseignants selon le statut professionnel.

L'outil d'investigation :

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

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

Les Résultats:-

Perceptions des enseignant vis-à-vis de leur métier

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

Figure 8:- Perceptions des enseignants vis-à-vis de leur métier.

Perceptions du climat et de l'environnement du travail:

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

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

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

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 de 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%).

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

Répercussions des exigences du métier sur la santé des enseignants:

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

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

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).

Les enseignants faisant face aux exigences du métier font appel à des stratégies pour répondre aux demandes et réduire les effets négatifs des exigences, c'est-à-dire une sollicitation des ressources. Si ces ressources sont insuffisantes ou inadéquates, cela peut conduire à l'épuisement, et à une perception négative du métier. Ce résultat est confirmé dans le milieu des soins infirmiers, les exigences élevées en l'absence de ressources adéquates contribuent à une perception négative du métier d'infirmier. Une autre étude a été menée auprès de 153 futurs enseignants du primaire à Zurich ayant pour objectif de comparer leurs perceptions des exigences professionnelles à la fin de chaque année des trois années de la formation professionnelle, cette étude a mis en évidence l'évolution de la perception des exigences tout au long de la formation, ces exigences perçues modèlent la perception des enseignants stagiaires de leurs futurs métiers..

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

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

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

Les exigences relevées dans notre étude corroborent les résultats de l'étude du CSEFRS (2021), les enseignants ont un regard assez critique sur leur formation, élément nécessaire pour doter les enseignants des compétences nécessaires pour exécuter leurs tâches, et facteur essentiel favorisant leur satisfaction professionnelle, et par conséquent leur santé au travail. Plusieurs études ont rapporté un niveau bas de satisfaction des enseignants vis-à-vis de leur formation, l'étude menée par le CSEFRS en 2021 a confirmé que cette insatisfaction est due à la courte durée de la formation, la durée qui s'est rétrécie avec la nouvelle réforme, et durant laquelle le stagiaire est appelé à assimiler un programme jugé trop chargé. Au terme de la formation, ces enseignants se retrouvent avec des lacunes et des difficultés à faire face aux exigences du métier. (CSEFRS, 2021)

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

Notre analyse thématique a mis en lumière l'insatisfaction des enseignants vis-à-vis de la rémunération, ce résultat a été confirmé par d'autres études (CSEFRS, 2021 ; . L'augmentation du salaire faisait depuis toujours l'objet de revendication des enseignants, ces derniers réclamaient la faible rémunération qui ne reflète pas les efforts déployés et ne corrèle pas avec les exigences du métier, et réclamaient aussi la disparité et l'iniquité des salaires selon les cycles d'enseignement. La rémunération, facteur de motivation extrinsèque, plusieurs études ont mis en évidence la corrélation entre la rémunération et la satisfaction et l'engagement des enseignants. L'Observatoire du Bien être en France a rapporté une insatisfaction des enseignants au travail, liée à une insatisfaction salariale. Le rapport de l'Institut International de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique a souligné l'impact des « facteurs d'hygiène » comme le salaire sur la satisfaction au travail. Une série de grèves revendiquant l'équité

salariale a donné lieu à un accord pour une augmentation nette des salaires des enseignants d'une valeur de 1500 Dirhams répartie en deux tranches.

Les interviewés participants à cette étude déclarent travailler dans un climat défavorable, tendu et conflictuel, et confirment une dégradation dans les relations interpersonnelles. De nombreuses études ont mis en avant l'influence du bon climat organisationnel sur le bien-être, la satisfaction professionnelle, et le rendement des enseignants. En effet, une recherche menée auprès de 50 enseignants en France a rapporté que la dégradation des relations interpersonnelles et le manque ou l'absence de cohésion entre les enseignants sont corrélées positivement avec l'insatisfaction professionnelle. Une autre étude menée au Québec, abordant la satisfaction au travail a mis en avant le climat du travail comme élément crucial dans le bien-être des enseignants, et une cause directe de l'absentéisme ou de l'abandon du travail. Ces résultats vont dans le même sens d'une étude réalisée au Sénégal, l'auteur précise que des facteurs tels que la communication, et le soutien entre les différents acteurs (enseignants, personnel de l'administration) contribue à une bonne perception du climat du travail, qui affecte la satisfaction au travail.

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

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

La démotivation des élèves a fait aussi l'objet de plusieurs études, relevant les causes et les répercussions. La violence au sein des établissements, l'indiscipline, problèmes liés à la gestion de l'établissement, le manque d'infrastructures, ou la détérioration de leur qualité, ainsi que l'absence d'activités parascolaires, facteurs tous réunis contribuent au désengagement des élèves, au désintérêt pour l'école, impactant ainsi le rendement et la performance scolaire des élèves, et l'engagement des enseignants aussi, et une perturbation du processus de l'enseignement, et déclencher un état de stress chez les enseignants (kyriacou, 2001)

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

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

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

L'enseignant, et en dépit de ces contraintes, il continue toujours à se présenter au travail, et assurer ses tâches, ce qui veut dire qu'il fait appel à des stratégies pour pouvoir affronter et faire face aux exigences. Nos résultats ont

rapporté un ensemble de stratégies déployés par les interviewés. Ces derniers ont déclaré avoir recours au soutien de leur proches, collègues et amis, en outre, stratégie adoptée surtout par les femmes, ils ont recours aussi aux stratégies centrées sur le problèmes, dites aussi coping orienté vers la tâche, ou techniques d'action directe (Kyriacou, 2001), ont pour rôle d'agir directement et efficacement sur la situation source de stress, en vue de l'éliminer. La mise en place de la communication efficace et le dialogue avec les collègues dans le but de régler les conflits, le recours aux plaintes et protestations, et le changement de l'établissement, voire la profession, telles sont les stratégies mentionnées par les enseignants qui ont participé à notre étude. Si cette catégorie choisit d'établir des stratégies actives, une autre catégorie choisit des stratégies qui agissent sur les émotions, en vue d'atténuer ou de réduire la détresse émotionnelle, dites coping centré sur l'émotion, ou orienté vers la personne (Parker & Endler, 1992), ou les techniques palliatives selon Kyriacou (2001), nos interviewés préfèrent s'engager dans des activités en dehors de l'établissement pour se calmer et oublier l'élément stressant ou se résigner et s'orienter vers le Dieu, un coping dont l'effet est à court terme, à l'inverse du coping centré sur le problème.

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

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

Bibliographie:-

1. Achille, M. (2003). définir la santé au travail I. la base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie, et L. Brunet (Eds), Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail. Editions nouvelles.
2. Ait Daoud, L., & Ait Ben Assila, R. (2022). Analyse des déterminants des performances scolaires: le cas de cinq écoles primaires au Maroc. *Revue des sciences de l'éducation*, 48(2).
3. Alladatin, J., & Barjit, R. (2023). Analyse des perceptions des élèves sur le climat scolaire: étude de cas de deux écoles au Maroc. *Revue interdisciplinaire en Sciences de l'éducation (RISE)*(1).
4. Amathieu, J., & Chalties, S. (2014). Satisfaction professionnelle, formation et santé au travail des enseignants. *Carrefours de l'éducation*(38), pp. 211-238.
5. Azouaghe, S. (2019). Santé psychologique au travail dans le milieu scolaire public: étude des déterminants organisationnels et psychologiques chez les enseignants marocains.(Thèse de Doctorat,Grenoble)
6. Azouaghe, S., Kouabenan, R. D., & Belhaj, A. (2018). Diagnostic des facteurs de bien-être et de détresse psychologiques chez les enseignants du primaire et du secondaire marocains. Dans C. Hellemans, A. Casini, & A. V. Daele, *Bien-être et diversité des situations de travail. Pratiques organisationnelles et innovation* (pp. 49-62). Paris: L'Harmattan.
7. Bakker A. B., Demerouti E., Taris T., Schaufeli W. B. et Schreurs P., « A Multi-Group Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations », *International Journal of Stress Management*, 10, 2003, p. 16-36.
8. Bakker A. B., Demerouti E. et Euwema M. C. « Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout », *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 2005, p. 170-180.
9. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
10. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources theory. In C. Cooper, & P. Chen (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell. doi: 10.1002/9781118539415.wbwell019.
11. Brunet, L., & Savoie, A. (2015). La santé Psychologique au travail : au-delà du stress et vers la Performance. In P. Sarnin, D. R. Kouabenan, M-E. Bobillier Chaumont, M. Dubois, & J. Vacherand-Revel (Eds.), *Santé et bien-être au travail : des méthodes d'analyse aux actions de prévention* (pp. 17-31). Paris : L'Harmattan.
12. Ciavaldini-Cartaut, S., & Blaya, C. (2020). Climat scolaire et satisfaction professionnelle des enseignants.e.s: un enjeu pour " la qualité du vivre et travailler ensemble" en établissement scolaire. *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 42(3), pp. 707-720.

13. Corin, B., Flèche, S., Perona, M., & Senik, C. (2023). Satisfaction au travail: un manque de valorisation monétaire et sociale. Observatoire du Bien être du CEPREMAP.
14. CSEFRS. (2021). Le métier de l'enseignant au Maroc. A l'aune de la comparaison internationale, Rapport thématique.
15. D'Ascoli, Y., & Berger, J.-L. (2012). Les déterminants du choix de carrière des enseignants de la formation professionnelle et leur relation aux caractéristiques sociodémographiques. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, 15(2), pp. 1-33.
16. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F. et Schaufeli W. B., « The Job Demands-Resources Model of Burnout », *Journal of Applied Psychology*, 86, 2001, p. 499-512.
17. Dumas, C. (2003). L'analyse des données de base. Dans R. J. Vallerand, & U. Hess, *Méthodes de recherche en psychologie* (pp. 323-376). Montréal: Gaëtan Morin.
18. Essiyedali, A. (2021). Management et soft skills: quelle approche pour gérer la complexité des établissements scolaires marocaines. *Revue marocaine de l'évaluation et de la recherche en éducation*.
19. Foucher, R. (2003). Développer une vision intégrant performance et santé psychologique. In R. Foucher, A. Savoie & L. Brunet (Eds.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (pp. 3-64). Montréal : Éditions Nouvelles.
20. Fournier, S. (2015). Les pratiques managériales dans les EPLE et implication des enseignants. *Revue Gestion et Management public*, 3(4).
21. Gallagher, F. (2014). La recherche descriptive interprétative : description des besoins psychosociaux de femmes à la suite d'un résultat anormal à la mammographie de dépistage du cancer du sein. Dans M. Corbière, & N. Larivière, *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé* (pp. 5-25). Québec: Presses de l'Université du Québec.
22. Gilbert, M. H. (2009). La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement. (Thèse de Doctorat, Montréal).
23. Haberey-Knuessi, V. (2011). Des exigences aux ressources, le modèle de Demerouti au service des soins infirmiers. *Recherche en soins infirmiers*, 2011/1(104), p. 23-29.
24. Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
25. Ibourk, A. (2013). Les attentes éducatives des familles pauvres au Maroc. *Revue internationale d'Education de Sèvres*, pp. 119-124.
26. Karasek R. A. et Theorell T., *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books, 1990.
27. Keller-Schneider, M., Buser, M., & Morales-Perlaza, A. (2021). Comparaison de la perception des exigences professionnelles par les futurs enseignants du primaire à la fin des première, deuxième et troisième années de formation à l'enseignement à Zurich (Suisse). *Formation et profession*, 29(3), pp. 1-17.
28. Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21-st century. In C.L.M. Keyes & L. Haidt (Eds), *Flourishing Positive Psychology and the Life Well-Lived* (pp. 293-312). Washington : American Psychological Association.
29. Keyes, C. L. M. (2005). Une conception élargie de la santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie*, 26, 145-163.
30. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: A review of some recent research. *Educational Psychology Review*, 13(4), pp. 281-295.
31. Lauga, J., & Bruchon-Schweitzer, M. (2005). L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants français du premier degré. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 34(4), pp. 499-519.
32. Lazarus, R., & Folkman, S. (1987). Transactionnel theory and research on emotions and coping. *European journal of personality*, 1(3), 141-169.
33. Meijman T. F. et Mulder G., « Psychological Aspects of Workload », in P. J. D. Drenth et H. Thierry (eds.), *Handbook of Work and Organizational*, Hove, England, Psychology, 1998, p. 5-33.
34. Organisation Mondiale de la Santé. (1946). Préambule à la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 Etats.
35. Ndoye, A. (2000). L'insatisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal. *Revue des Sciences de l'éducation*, 26(2), pp. 439-462.
36. Ntsame Sima, M., Desrumaux P., Lemoine, C., & Moundjiégout, T. (2015). La détresse et le bien-être psychologiques auprès des enseignants : une application aux enseignants français et gabonais. In P. Sarnin, D.

- R. Kouabenan, M.-E. Bobillier Chaumon, M. Dubois, & J. Vacherand-Revel (Eds.), Santé et bien-être au travail : des méthodes d'analyse aux actions de prévention (pp. 143-154). Paris : L'Harmattan.
37. Parker, J., & Endler, N. (1992). Coping with coping assessment: A critical review. *European Journal of Personality*.
 38. Pin, C. (2023). L'entretien semi directif.
 39. Poissant, J., Bénard, H., & Poulin, F. (2021). Que savons-nous des facteurs liés à l'implication des parents dans l'éducation préscolaire et des stratégies pour la favoriser? *Revue des sciences de l'éducation*, 47(2).
 40. Schonfeld, I. S., & Mazzola, J. J. (2013). Strengths and limitations of qualitative approaches to research in occupational health psychology. Dans R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick, *Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (pp. 268-289). New York: Routledge.
 41. Segun Olugbenga, A., & Olaniyan, O. (2011). L'amélioration des conditions des enseignants et l'enseignement en milieu rural en Afrique.
 42. Smoda, K., & Oteme, A. (2021). Etude des déterminants du bien-être et de la détresse psychologique au travail chez les enseignants ivoiriens du secondaire et du primaire public. *Revue des arts, linguistique, littérature et civilisations*.
 43. Toupin, L., Lessard, C., Cormier, R., & Valois, P. (s.d.). La satisfaction au travail chez les enseignantes et enseignants du Québec. *Relations industrielles*, 37(4), pp. 805-825.
 44. Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris: Dunod.
 45. Xanthopoulou D., Bakker A. B., Demerouti E. et Schaufeli W. B., « The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model », *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 2007, p. 121-141.