



## Etude qualitative des déterminants du bien-être et de la détresse psychologique au travail chez des enseignants ivoiriens du secondaire et du primaire public

---

**Kubeterzie Eric SOMDA**

Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire

[Somda.k.eric@gmail.com](mailto:Somda.k.eric@gmail.com)

&

**Apolos Christophe OTEME**

Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire

[otmeap@yahoo.fr](mailto:otmeap@yahoo.fr)

**Résumé :** Malgré les données inquiétantes sur l'ampleur des problèmes de santé mentale au travail chez les enseignants ivoiriens, rares sont les travaux qui se sont intéressés à cette problématique pour en investiguer les déterminants. La présente étude s'est proposée d'identifier les facteurs qui favorisent le bien-être au travail et ceux qui génèrent le mal-être (détresse psychologique) au travail chez des enseignants ivoiriens du primaire et du secondaire. L'analyse thématique réalisée, sur la base des données recueillies par le biais d'entretiens semi-directifs, effectués auprès de 38 enseignants, constate que le métier d'enseignant en Côte d'Ivoire fait face à divers facteurs de risques (charge de travail, charge émotionnelle, mauvaise qualité de l'environnement physique et matériel de travail, etc.) pour la santé mentale. Toutefois, les enseignants semblent disposer de certaines ressources (facteurs de protection) organisationnelles (par exemple, un bon climat de travail) et personnelles (stratégies de coping), sources de bien être, leur permettant de faire face aux exigences de leur métier.

**Mots clés :** détresse psychologique - bien-être psychologique - enseignants - déterminants - étude qualitative

**Abstract :** Despite worrying data on the extent of mental health problems at work among Ivorian teachers, few studies have focused on this problem in order to investigate its determinants. The present study set out to identify the factors that promote well-being at work and those that generate malaise (psychological distress) at work among Ivorian primary and secondary teachers. The thematic analysis carried out, on the basis of data collected from 38 teachers, through semi-structured interviews, suggests that the teaching profession in Côte d'Ivoire faces various risk factors (workload, emotional load, poor quality of the physical and environment and work equipment, etc.) for mental health. However, teachers seem to have certain organizational (for example, a good work climate) and personal (for example, coping strategies) resources (protective factors), sources of well-being, enabling them to cope with the demands of their profession.

**Keywords:** psychological distress - psychological well-being - teachers - determinants - qualitative study

## Introduction

La santé psychologique ou mentale au travail peut être définie comme la capacité de l'individu à faire face aux demandes et à satisfaire ses besoins fondamentaux dans une perspective d'ajustements psychologique et comportemental grâce à l'activation de ressources organisationnelles, psychosociales et personnelles (Brien, 2013). Les deux composantes de la santé psychologique sont le bien-être psychologique et la détresse psychologique. Le bien-être psychologique au travail réfère à un état subjectif agréable qui se traduit par l'épanouissement, l'adéquation interpersonnelle au travail, l'engagement, l'accomplissement personnel et à la reconnaissance perçue au travail (Dagenais-Desmarais, 2010). Gilbert et al. (2011), précisent qu'il renvoie à l'équilibre émotionnel de l'individu, à la volonté de s'engager et de s'impliquer dans son travail et à la prédisposition à maintenir de bonnes relations avec son entourage au travail. Le mal-être ou détresse psychologique renvoie à un état subjectif incluant des symptômes liés à l'anxiété, l'agressivité, la dépression, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social et à des problèmes cognitifs (Ilfeld, 1976).

Ainsi, un travail exercé dans des conditions optimales, contribue à préserver le bien-être et l'équilibre personnel (Desrumaux, 2010). Dans le cas contraire, c'est-à-dire lorsqu'il est effectué dans des conditions difficiles, cette activité humaine devient une source de souffrance (ou de détresse) et de fragilisation de la santé ou du bien-être du travailleur (Fischer et Truchot, 2002). C'est le cas notamment de la profession enseignante. En effet, le métier d'enseignant est difficile et exigeant. Il s'effectue dans des conditions contraignantes (surcharge de travail, manque de ressources didactiques, comportements difficiles des élèves) pouvant avoir des répercussions néfastes tant au niveau de l'enseignant lui-même (stress, épuisement professionnel, mal-être) qu'organisationnel (absentéisme, baisse de rendement, etc.). De sorte que les problèmes de santé mentale chez les enseignant(e)s constituent une préoccupation pour bon nombre de chercheurs à travers le monde. Pour ceux-ci, le stress est le principal problème de santé des enseignant(e)s (Dionne-Proulx et Pépin, 1995). Pratt (1978) estime ainsi, qu'environ 25% des enseignants constituent une population à risque qui a besoin d'aide préventive. Pour l'OIT, 25% à 35% des enseignants exerçant dans plupart des pays de l'OCDE souffre d'un niveau élevé de stress au travail.

En Côte d'Ivoire, la situation ne semble guère différente. Une étude rétrospective (sur une période de 10 ans) conduite par Dou et Delafosse (2002) a montré que 23,8% des demandes de congé maladie, concernant les fonctionnaires, ont été adressé au Conseil de Santé par les services de psychiatrie. Les enseignants (instituteurs, professeurs du secondaire et du supérieur) représentent à eux seuls 56,6 pour cent des 5629 demandes. Les diagnostics de psychiatrie les plus fréquents sont les psychoses chroniques (37 pour cent),

suivies de la dépression (36,5 %). Toujours, selon les données du Conseil de Santé, de 2005 à 2013, ce sont 5718 enseignants qui ont bénéficié d'un congé maladie de longue durée (3 mois, 6 mois voire plus) pour des pathologies diverses. Parmi ceux-ci, 1953 (soit 34,15%) souffraient d'affections psychiatriques. Ce sont donc en moyenne un peu plus de 200 enseignants du primaire et du secondaire qui sont « sortis » momentanément ou définitivement chaque année des classes pour des problèmes de santé mentale. Ainsi, les problèmes de santé mentale se classent comme la première cause d'invalidité et d'abandon définitif des classes chaque année chez les enseignants. Cette situation est évidemment lourde de conséquences pour le système éducatif ivoirien. En effet, l'absentéisme, l'abandon de l'enseignement ainsi que les invalidités temporaires et permanentes qui en découlent, réduisent les ressources humaines en enseignants. Ce qui mérite qu'on s'y attarde pour investiguer les déterminants. A ce propos, Kyriacou (2001) indique que les contraintes temporelles, la surcharge de travail, le maintien de la discipline, la démotivation des élèves, la mauvaise qualité des relations avec les collègues et l'administration, le conflit et l'ambiguïté de rôle, ainsi que les mauvaises conditions de travail font partie des principales sources de stress chez les enseignants. De même, Hakanen et al. (2006) démontrent que l'environnement physique dégradé, la charge de travail et les comportements perturbateurs des élèves prédisent positivement le burnout des enseignants finlandais. Dans une étude menée par entretiens semi-directifs, Ntsame Sima (2012) observe que la plus grande contrainte des enseignants gabonais concerne le manque de matériel pédagogique. Le même auteur ajoute que la surcharge des classes est perçue par les enseignants français comme étant un facteur épuisant. Enfin, Azouaghé (2019), montre, à partir d'une approche qualitative, que la mauvaise qualité de l'environnement physique, les difficultés de déplacement domicile-lieu de travail et l'insuffisance de la rémunération constituent d'importantes sources de stress chez les enseignants marocains.

Toutefois, le métier d'enseignant ne se résume pas à ces seuls aspects négatifs, il comporte bien d'aspects positifs, si non tous les enseignants, au moins la majorité, auraient quitté cette profession. D'ailleurs, ils ne sont pas tous épuisés et souffrants. Dès lors, ce métier contient des aspects positifs qui permettent aux enseignants de s'accrocher, d'aimer leur travail et d'en profiter. C'est donc un métier qui, malgré tout, peut être valorisant et offrir un certain nombre de ressources (Azouaghé, 2019). Ainsi, Driouch (2011) note que les enseignants du primaire marocains estiment avoir une marge de manœuvre en matière d'organisation des apprentissages. A partir d'une recherche menée auprès des enseignants du primaire et du secondaire canadiens, Lapointe et al. (2011) constatent une corrélation négative entre les ressources au travail (par exemple, autonomie, soutien social et reconnaissance au travail) et la détresse

psychologique au travail. Pour Azouaguhé (2019), le sentiment d'être utile aux élèves et au pays est un aspect fondamental qui procure un sentiment de satisfaction aux enseignants du primaire et du secondaire marocains. La même source rapporte qu'un bon climat de travail impacte positivement le bien-être psychologique chez les enseignants marocains. En Côte d'Ivoire, rares sont les travaux qui se sont penchés sur la question.

D'après les résultats évoqués ci-dessus, les caractéristiques du travail qui peuvent préserver et/ou détériorer la santé psychologique des enseignants sont multiples et peuvent varier d'un contexte à l'autre. Dans cette perspective, la présente étude se propose d'identifier les facteurs qui favorisent le bien-être au travail et ceux qui génèrent le mal-être ou la détresse psychologique au travail chez des enseignants ivoiriens du primaire et du secondaire. Plus spécifiquement, comment les enseignants perçoivent-ils leur métier ? Quels indicateurs et facteurs de bien-être relèvent-ils ? Quelles sont les exigences ou facteurs de risque du métier ainsi que leurs conséquences sur la santé et la vie hors-travail ? Quels sont les ressources et les stratégies d'ajustement dont-ils disposent pour faire face aux exigences de leur métier ? Ce sont autant de questions auxquelles tentera de répondre notre étude. Pour ce faire, nous nous inscrivons dans l'esprit de la théorie « exigences-ressources au travail » (Bakker et Demerouti, 2007, 2017), que nous présentons dans la section suivante.

### *Cadre théorique de référence*

La théorie « exigences-ressources au travail » ou « job demands-resources (JD-R) » s'appuie sur plusieurs propositions dont nous retenons trois dans le cadre de la présente étude. La première proposition fait état de ce que toute activité professionnelle peut avoir ses propres facteurs de stress (exigences) et de motivation (ressources). Les exigences du travail réfèrent aux aspects de l'activité qui nécessitent des compétences ou un effort mental, physique et émotionnel et qui sont associés à certains coûts psychologiques et/ou physiques. Il peut s'agir d'un environnement physique et matériel de mauvaise qualité, la surcharge de travail, des relations interpersonnelles de mauvaise qualité, etc. Les ressources au travail, quant à elles, se rapportent aux caractéristiques physiques, psychologiques, relationnelles ou organisationnelles du travail qui peuvent faciliter la réalisation des objectifs au travail, atténuer les coûts psychologiques et physiques engendrés par les exigences, stimuler la croissance personnelle ainsi que l'apprentissage. C'est le cas notamment d'une charge de travail optimal, un environnement physique et un bon climat relationnel, etc.

La deuxième proposition avancée par la théorie JD-R concerne l'existence de deux processus psychologiques distincts qui sous-tendent le développement du stress ou de la motivation au travail. Le premier est le processus de détérioration de la santé qui suggère que le travailleur fait face aux exigences de

travail en augmentant son activation physiologique endocrinienne et/ou en ses efforts personnels. Il s'ensuit que plus cette activation ou cet effort est grand, plus les coûts physiologiques ou psychologiques deviennent importants. Ainsi, l'exposition à long terme à des situations de travail contraignantes épuise l'énergie du travailleur et affecte sa santé. Le deuxième processus, quant à lui, est de type motivationnel. Il suppose que les ressources au travail ont un potentiel motivationnel qui aide la personne à accomplir son travail. Plus spécifiquement, les ressources peuvent jouer un rôle de motivation intrinsèque, dans le sens où elles favorisent la croissance personnelle, l'apprentissage et le développement des compétences. En conséquence, les ressources au travail ont un effet direct et bénéfique sur la santé et le bien-être de l'employé. Ainsi, une charge travail optimale, un environnement physique de travail satisfaisant et des relations interpersonnelles de bonne qualité auront un effet bénéfique sur leur santé. La théorie JD-R stipule aussi que les ressources personnelles (par exemple, optimisme, auto-efficacité, coping) peuvent jouer un rôle similaire à celui des ressources professionnelles (Bakker et Demerouti, 2007, 2017). Pour être plus précis, les ressources personnelles prédisent la motivation, la performance, la satisfaction professionnelle et personnelle et peuvent atténuer les effets délétères des exigences du travail sur la santé des employés.

La troisième proposition de la théorie postule que les exigences et les ressources au travail interagissent ensemble pour prédire la santé au travail. D'une part, les ressources professionnelles peuvent atténuer et/ou amplifier l'effet des exigences sur la tension au travail. D'autre part, les ressources au travail peuvent particulièrement influencer la motivation ou l'engagement professionnel lorsque les exigences du travail sont élevées.

Après avoir posé les bases théoriques de notre étude, les sections suivantes seront consacrées à sa partie empirique.

## **1. Méthodologie**

### **- *Participants***

L'étude porte sur un échantillon de 38 enseignants du primaire et secondaire (voir Tableau 1). Les participants sont des volontaires issus de divers établissements scolaires publics de différentes régions de la Côte d'Ivoire. Cet échantillon est composé de 21 enseignants du primaire (55,26%) et 17 enseignants du secondaire (44,74%). De plus, 27 des participants sont des hommes et 11 sont des femmes. Quant à l'ancienneté, elle varie de 1 an à 29 ans ( $M = 9.05$ ,  $ET = 3.29$ ). Ainsi, 16 enseignants ont une expérience entre 1 et 5 ans, 14 enseignants de 6 à 15 ans et 8 enseignants ont plus de 15 ans d'expérience. L'âge des interviewés varie de 20 à 61 ans ( $M = 34.31$ ,  $ET = 5.85$ ), dont 6 enseignants âgés de 20 à 31 ans, 23 enseignants âgés de 32 à 41 ans et 8 enseignants ont plus de 41 ans.

**Tableau 1 : Caractéristiques de l'échantillon de l'étude**

Variables	Cycle		Sexe		Âge (ans)		
	PR	SEC	H	F	22-31	32-41	+41
Modalité							
n	21	17	29	9	6	23	8
%	55,26	44,74	76,32	23,68	18,41	60,53	21,06

PR : Primaire, SEC : Secondaire, Milieu urbain, H : hommes, F : femme

- **Matériel**

Cette étude s'appuie sur une méthodologie qualitative basée sur des entretiens semi-directifs. Pour ce faire, nous avons élaboré un guide d'entretien composé d'une question d'ouverture et de douze questions ouvertes regroupées en quatre axes majeurs (voir Guide d'entretien, Annexe 1) : 1) les perceptions des enseignants vis-à-vis de leur métier et de ses avantages ; 2) les indicateurs du bien-être au travail et ses facteurs ; 3) les exigences du métier d'enseignant et leurs conséquences ; 4) les stratégies pour faire face aux difficultés du métier.

- **Procédure**

Les données ont été recueillies dans les établissements pour certains, et à notre bureau pour d'autres, c'est-à-dire au Service médicopsychologique de la Direction de la Mutualité et des Œuvres Sociales En Milieu Scolaire(DMOSS) du Ministère de l'éducation nationale. Les enseignants étaient dans l'ensemble coopératifs. Pour comprendre ce qui est attendu d'eux, nous leur avons expliqué en début d'entretien le but de l'étude. La collecte des données s'est faite par le biais d'une prise de notes. Ce choix est imposé par des contraintes du terrain dans le sens où certains enseignants nous ont demandé de ne pas enregistrer l'entretien. Enfin, notons que la durée des entretiens varie de 30 à 45 minutes.

- **Mode d'analyse des données**

Dans le but d'atteindre les objectifs fixés par la présente recherche, la stratégie d'analyse retenue consiste en une analyse thématique manuelle. Ainsi, dans un premier temps, nous avons relevé « les segments thématiques pertinents » ou « les unités élémentaires de sens » de chaque participant pour chacune des questions du guide d'entretien (Dumas, 2003). Il s'agit d'un travail d'organisation du corpus d'entretien qui consiste à segmenter les données ou à les décontextualiser. Par la suite, en comparaison avec les segments retenus auprès des autres interviewés, un regroupement en sous-catégories et un calcul de leur fréquence d'apparition est effectué (Dumas, 2003). Puis, ce groupement a abouti à un ensemble de catégories thématiques avec le calcul de nombre d'occurrences et de pourcentages (Dumas, 2003).

Du symbolisme phonétique des *Poèmes* d'Yves Bonnefoy

## 2. Résultats

Les résultats sont présentés suivant la structuration du guide d'entretien. Nous commençons d'abord par les perceptions des enseignants relativement à leur métier. Puis, nous présenterons les indicateurs et des facteurs de bien-être au travail mentionnés par les enseignants. Ensuite, nous exposerons les exigences perçues du travail et leurs conséquences au niveau de la santé et de la vie hors travail des enseignants. Enfin, nous examinerons les stratégies mobilisées par les enseignants pour face aux exigences de leur métier.

### a. Perception et avantages du métier d'enseignant

#### - Perception du métier d'enseignant

Selon le tableau 2, 32,40% enseignants sondés considèrent leur métier comme exigeant et pénible.

**Tableau 2 :** *perception du métier d'enseignant*

Perceptions du métier	Pourcentage
Métier exigeant et contraignant	32,40
Métier utile pour les élèves et la société	15,72
Métier noble avec un revenu stable	12,61
Métier pas toujours valorisé	11,10
Métier perçu comme un tremplin	
Métier source d'accomplissement de soi et de satisfaction	6,01

En outre, ils (11,10%) perçoivent leur métier comme n'étant pas toujours reconnu à sa juste valeur. Toutefois, d'autres (15,72%) rapportent qu'il s'agit d'un métier noble avec un revenu stable. Ce métier permet aussi à l'enseignant se sentir utile (12,61%). Pour d'autres encore (6,01%), le métier leur permet de rester informé et de se former, ce qui est pour eux source de satisfaction.

En somme, le métier d'enseignant est perçu comme contraignant et source d'insatisfaction. D'autre part, les résultats soulignent que le métier d'enseignant présente quelques avantages que la question suivante tente d'explorer.

#### - Avantages perçus du métier d'enseignant

Les données consignées dans le tableau 3 indiquent que les enseignants rapportent plusieurs avantages de leur métier : l'utilité sociale du métier, c'est-à-dire la socialisation des apprenant et le développement du pays (35,53%) - la possibilité de rester informé et de se former (20,16%) - Le respect et la sécurité de l'emploi (15,13%) - l'autonomie dans le travail et le temps libre (13,26%).

**Tableau 3 : Avantages perçus du métier d'enseignant**

Perceptions des avantages du métier	Pourcentage
Métier qui permet de se sentir utile	35,53
Métier qui permet de se s'informer et de se former	20,16
Métier qui inspire le respect et procure un emploi stable	15,13
Métier permettant un travail autonome et procurant du temps libre	13,26

Au total, nous pouvons noter que le métier d'enseignant présente des avantages tant au niveau social que personnel, qui peuvent contribuer à la promotion du bien-être des enseignants. Mais comment ces derniers conçoivent-ils ce bien-être ? Quels en sont les indicateurs ? Telles sont les questions auxquelles nous essayons d'apporter des réponses dans la section suivante.

#### **- Perception des indicateurs et des facteurs de bien-être au travail**

##### **Quelles sont les dimensions du bien-être au travail pour les enseignants ?**

D'après les résultats du tableau 4, les dimensions du bien-être au travail sont : les relations positives avec les collègues, la direction et les parents d'élèves (soit 21,15%) - la réalisation des objectifs de travail (14,56%) - la réalisation d'un travail que l'enseignant aime et qui est sources de plaisir (19,54%) - se sentir bien dans sa peau (8,74%) - s'investir aussi bien dans des activités professionnelles que hors-travail(7,14%).

**Tableau 4 : Les dimensions du bien-être au travail des enseignants**

Les dimensions du bien-être	Pourcentage
Les relations positives au travail	21,15
La réalisation des objectifs de travail	14,56
Aimer son travail et y prendre du plaisir	19,54
Se sentir bien dans sa peau	8,74
s'investir aussi bien dans des activités professionnelles que hors-travail	7,14

Après s'être fait une idée de ce que les enseignants entendent par bien-être au travail, il convient d'explorer les facteurs qui favorisent cet état.

##### **Quels sont les facteurs favorisant le bien-être au travail des enseignants ?**

Les résultats représentés dans le tableau 4 indiquent que le bien-être trouve est lié à divers facteurs. Le premier facteur est relatif à l'intérêt et à la motivation d'apprendre des élèves (25,68%). Le deuxième concerne l'entraide et la bonne ambiance au sein de l'établissement (22,05%). Le troisième facteur est l'atteinte des objectifs de travail (21,15%). Le quatrième facteur relatif au fait d'exercer un métier noble, valorisé avec un emploi stable (9,10%). Le cinquième concerne à la possibilité de disposer de temps libre pour ses activités extraprofessionnelles et de disposer d'autonomie au travail (soit 7.90%). Le



sixième facteur concerne la qualité de l'environnement physique et matériel de travail (5,56).

**Tableau5 :** *Facteurs du bien-être au travail des enseignants*

Les facteurs du bien-être	Pourcentage
l'intérêt et à la motivation d'apprendre des élèves	25,68
Les relations positives au sein et en et en dehors de l'établissement	22,05
L'atteinte des objectifs	21,15
Exercer un métier noble, valorisé avec un emploi stable	9,10
Le fait de disposer de temps libre et d'autonomie au travail	7,90
Le fait de disposer de conditions de travail optimales	5,66

Après avoir relevé les dimensions du bien-être et ses déterminants, il convient d'en examiner les facteurs de promotion.

### **Quels facteurs contribuent-ils au bien-être au travail des enseignants ?**

Les résultats de l'analyse thématique indiquent que les enseignants proposent plusieurs facteurs pour améliorer leur bien-être au travail (voir tableau 6), ce sont, Par ordre d'importance : améliorer les conditions de travail (27.82%), revaloriser l'image de l'enseignant (18.95%), améliorer les modes de management (soit 17.34%), améliorer le salaire (13.31%), réviser les programmes et octroyer plus d'autonomie (10.89%) et améliorer les conditions de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (7.26%).

**Tableau6 :** *Facteurs de promotion du bien-être au travail des enseignants*

Les facteurs de promotion du bien-être	Pourcentage
Améliorer l'environnement et les conditions de travail	27, 82
Revaloriser l'image de l'enseignant et revoir le mode de management	18,95
Revoir le fonctionnement et le rôle de la direction	17,34
Améliorer le salaire de l'enseignant	13,31
Réviser les programmes et accorder plus d'autonomie pédagogique	10,89
Améliorer les conditions de déplacement domicile-lieu de travail	7,26

Au total, les facteurs pouvant améliorer le bien-être au travail des enseignants touchent aussi bien aux conditions de travail (outils didactiques, salles de cours, sureffectifs, programmes scolaires) et d'emploi (salaire, conditions de déplacement) qu'aux modes de management et à l'image de l'enseignant dans la société. Pour être exhaustif, dans notre démarche de compréhension des facteurs de la santé psychologique au travail chez les enseignants, il importe d'en connaître aussi les facteurs de risques selon leurs points de vue.

### - Exigences du travail et santé des enseignants

Dans cette partie, nous exposons d'abord les exigences du métier d'enseignant, ensuite nous abordons les conséquences que ces exigences entraînent sur la santé et la vie hors travail des enseignants.

#### Quelles sont les exigences ou facteurs de risque perçus du métier d'enseignant ?

Les exigences du métier d'enseignant sont de plusieurs ordres (tableau 7). Nous avons les programmes scolaires surchargés, pressants et inadaptés au niveau des élèves (16,23%). Puis, arrive le manque de prérequis et de motivation des élèves (13,05%). Viennent ensuite l'environnement physique détérioré et le manque de ressources pédagogiques et didactiques (12,94%). En quatrième position sont mentionnés les classes surchargées et le nombre élevé d'heures de travail (11,46%). On note en cinquième les défaillances managériales (10,98%). En sixième il y a les difficultés de déplacements domicile-travail (9,98%). En septième position figure les problèmes de comportements des élèves, (5,92%). La rémunération insuffisante et l'absence d'indemnités viennent en huitième position (6,14%).

**Tableau 7 :** *Les exigences du travail enseignant*

Les facteurs de risque liés au travail	Pourcentage
Programmes scolaires surchargés, pressants et inadaptés	16,23
Manque de prérequis et de motivation des élèves	13,05
Environnement physique dégradé et manque des moyens matériels	12,94
Classes surchargées et nombre d'heures de travail élevé	11,46
Management défaillant	10,98
Difficultés (contraintes) de déplacement domicile-lieu de travail	9,98
Indiscipline, incivilités et manque d'assiduité des élèves	5,92
Rémunération insuffisante et absence d'indemnités	6,14

### -Conséquences des exigences du métier

#### Quelles sont les conséquences sur la santé de l'enseignant ?

Les données (tableau 8) montrent que les enseignants déclarent souffrir de problèmes de santé physique (26,47%), de stress et d'épuisement (25,21%), de troubles anxieux et dépressifs (15,23%), de démotivation (9,15%), ainsi que des difficultés à concilier vie professionnelle et les exigences du travail (6,12%).

**Tableau 8 : Conséquences des exigences du métier sur la santé de l'enseignant**

Conséquences des exigences du métier	Pourcentage
Problèmes de santé physique (fatigue, TMS, etc.)	26,47
Stress et sentiment épuisement	25,21
Dépression et anxiété	15,23
Nervosité, colère et autres difficultés émotionnelles	15,45
Sentiment de démotivation, d'injustice et envie de quitter son métier	9,15
Manque de temps libre à consacrer à la vie personnelle et familiale.	6,12

TMS : Troubles musculo-squelettiques

Au total, les exigences du travail ont des conséquences aussi bien sur la santé physique que la santé psychologique des enseignants.

### **Quelles sont les conséquences des exigences du métier sur la vie hors travail?**

Les résultats indiquent la conséquence majeure des exigences du métier sur la vie hors-travail des enseignants est la difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie privée (35,32%).

La question qui se pose à présent est de savoir comment les enseignants font face à ces exigences du métier ? Quelles sont les ressources et stratégies d'ajustements dont ils disposent pour face à ces facteurs de risques ?

### **-Ressources au travail et stratégies d'ajustement des enseignants face aux exigences de leur métier**

Pour faire face aux exigences de leur métier les enseignants mettent en œuvre diverses stratégies (voir tableau 10). Le fait d'avoir la conscience professionnelle et l'envie d'aider des élèves constitue l'une des principales ressources pour faire face aux exigences du métier (24,15%). Les autres stratégies mises en œuvre par les enseignants sont : le coping évitant comme le désengagement (16,36%), des stratégies de coping dites actives comme l'achat de documents et autres matériels de travail (11,20%), l'adaptation du programme au niveau des élèves (7,23%), la gestion de l'indiscipline des élèves par voie administrative (8,01%) ou par la communication (6,12%). Les enseignants ont également recours à des stratégies de coping centrées sur le problème, comme l'adaptation des contenus et la diversification des méthodes d'enseignement face à l'hétérogénéité des classes (soit 3,96%), ainsi que la recherche de soutien ou d'aide auprès des collègues et/ou de l'administration (8,06%) face à des difficultés professionnelles.

**Tableau 10 :** *Ressources et stratégies d'ajustement face aux exigences du métier*

<b>Ressources et stratégies pour faire face aux exigences du métier</b>	<b>Pourcentage</b>
Avoir la conscience professionnelle et l'envie d'aider des élèves	24,15
Recours aux stratégies d'évitement (désengagement, optimisme, etc.)	16,36
Gérer la faiblesse du niveau des élèves par des séances de soutien, la diversification des méthodes pédagogiques, etc.	12,20
Mise en œuvre de stratégies actives pour faire face au manque de ressources de travail (achat de documents et autres matériels)	10,37
Recherche de soutien auprès des collègues et de l'administration	8,06
Gestion du problème de l'indiscipline des élèves par la fermeté et par voie administrative	8,01
Gestion du problème de l'indiscipline des élèves par la communication	6,12
Gestion de l'hétérogénéité des classes par l'adaptation des contenus et la diversification des méthodes d'enseignement	5,18
Autres : travail en petits groupes, auto-formation, etc.	4,57

En somme, les enseignants ne subissent pas passivement les difficultés ou exigences de leur métier. Au contraire, ils élaborent des réponses, cherchent ou inventent des solutions et s'appuient sur diverses ressources pour s'y ajuster, et préserver ainsi leur équilibre ou leur bien-être. Ces stratégies ces stratégies sont de trois ordres : les stratégies actives ou centrées sur le problème (par exemple, adapter le contenu des cours, gérer les cas d'indiscipline, etc.), les stratégies d'évitement (par exemple, se désengager du travail) et les stratégies de recherche de soutien social (par exemple, rechercher de l'aide).

### **3. Discussion**

L'objectif principal de cette étude exploratoire est d'investiguer les facteurs de bien-être et de détresse psychologique au travail chez des enseignants ivoiriens du primaire et du secondaire public. Nous discutons dans cette section les principaux résultats obtenus.

#### *Ambivalence de l'image perçue du métier d'enseignant*

Malgré le fait qu'ils considèrent leur métier comme exigeant et difficile, avec des conditions de travail loin d'être optimales, les enseignants estiment tout de même disposer d'un certain nombre de ressources. De sorte que tout se jouera dans l'équilibre entre ce que ce métier exige en termes d'énergie à dépenser et les ressources disponibles. Ainsi, plus l'équilibre tend à se réaliser entre les exigences du métier et les ressources disponibles, plus les enseignants ont tendance à être motivés et déterminés, donc de jouir d'un bien-être psychologique au travail. A contrario, plus les exigences auxquelles le métier expose les enseignants sont fortes alors que les ressources s'amenuisent, plus ceux-ci sont susceptibles de développer une souffrance ou un mal-être

psychologique au travail. Ces constats sont en accord avec la théorie « exigences-ressources au travail » de (Bakker et Demerouti, op.cit) qui postule que les conditions de travail se divisent en deux types, à savoir les exigences du travail et les ressources au travail.

***Les relations interpersonnelles, l'utilité perçue du métier et les marges d'autonomie : des sources pour le bien-être psychologique des enseignants***

Selon les résultats, les enseignants sondés affirment disposer d'un certain nombre de ressources au travail. Parmi celles-ci, figure la bonne qualité des relations interpersonnelles au sein des établissements scolaires, qui permet aux enseignants de bénéficier du soutien des collègues, des parents d'élèves et de la direction, ainsi que d'une bonne ambiance de travail (respect mutuel, reconnaissance, valorisation). Toutes choses qui peuvent permettre à l'enseignant de mener à bien son activité pédagogique et se sentir bien. A ce sujet, il faut noter que le soutien social est un élément qui peut favoriser l'adaptation de l'individu à son environnement (Caplan, 1974). En outre, Brunet et Savoie (1999) indiquent qu'un bon climat de travail est associé à des conséquences positives telles que le bien-être psychologique au travail et les comportements pro-sociaux. De plus, Azoughé (2019) indique que les bonnes relations avec les élèves, la direction de l'établissement et les collègues favorisent le bien-être psychologique des enseignants marocains et réduisent leur niveau de détresse psychologique.

Par ailleurs, les enseignants semblent accorder une certaine importance à l'utilité sociale et personnelle perçue de leur métier. Ainsi permettre aux élèves, et par ricochet à la société dans son ensemble, de progresser, peut procurer aux enseignants des sentiments de motivation et de bien-être. A ce sujet, Watt et Richardson (2007) précisent que l'utilité sociale joue un rôle prépondérant dans la motivation, l'engagement et la satisfaction des enseignants. De même, Azouaghé (op.cit) indique que le sentiment d'utilité sociale est le principal motif de satisfaction des enseignants marocains. L'utilité ou les avantages personnels (par exemple, temps libre) ont les mêmes conséquences positives sur le bien-être des enseignants. Ainsi, Watt et Richardson (op.cit) mentionnent que la disponibilité de temps à consacrer à sa famille fait partie des raisons qui expliquent le choix de l'enseignement.

Les résultats de notre étude révèlent également l'importance que les enseignants accordent à l'autonomie au travail. En effet, pour eux, le fait de disposer d'une certaine liberté pédagogique, donne un sens à leur et les responsabilise davantage quant à leurs résultats. Ce qui peut favoriser plus d'engagement et d'implication dans le travail avec, à terme, un accroissement du niveau d'épanouissement. A cet égard, Ntsame Sima (op.cit) observe que les

enseignants qui bénéficient d'une certaine autonomie au travail se sentent bien psychologiquement.

Si le métier d'enseignant en Côte d'Ivoire comporte des ressources, il se caractérise aussi par un certain nombre d'exigences qui constituent des facteurs de risque, donc de stress professionnel et de tensions psychologiques.

### *L'enseignement en Côte d'Ivoire, un métier qui fait face à divers facteurs de risque*

L'analyse thématique effectuée montre que les enseignants sondés font face à une intensification du travail et à une charge de travail accrue. Ce, du fait de la longueur des programmes scolaires, des contraintes temporelles, et des classes surchargées. Ces constats corroborent un certain nombre de travaux montrant que le travail d'enseignant est sujet à des pressions temporelles (Bakker et al., op.cit) et à une surcharge de travail (Boudrias et al., 2014 ; Kyriacou, 2001). Cette surcharge peut s'expliquer en partie par le fait que, dans le contexte scolarisation primaire universelle, le recrutement des enseignants et la construction des infrastructures d'accueil n'ont pas suivi l'évolution du nombre d'enfants scolarisés.

De même, les comportements difficiles des élèves (manque de discipline, désintérêt) constituent une difficulté majeure pour les enseignants ivoiriens. L'idée ici est que le métier d'enseignant ne se caractérise pas toujours par des relations positives et paisibles entre les enseignants et leurs élèves. Du fait de ces comportements difficiles, les enseignants font face à des situations déstabilisantes au niveau affectif (insultes, conflits avec les élèves, indiscipline des élèves, etc.), et par conséquent à une charge émotionnelle importante. Travailler dans de telles conditions peut s'avérer stressant pour les enseignants, et avoir à terme des conséquences négatives sur leur santé psychologique.

En outre, les enseignants rapportent le manque de moyens didactiques et la détérioration de leur environnement physique de travail (salles de cours mal éclairées et équipées, sanitaires défectueux, etc.). Une telle situation peut amener les enseignants à consacrer beaucoup d'efforts pour compenser ces insuffisances ; ce qui alourdit davantage leur tâche et est susceptible de mettre en péril leur bien-être psychologique. Ainsi, Azouaghé (2019) montre que la mauvaise qualité de l'environnement physique et matériel de travail est négativement corrélée au bien-être et positivement reliée au niveau de détresse psychologique des enseignants marocains. Desrumaux (op.cit) ajoute qu'un environnement physique de travail inadéquat peut entraîner des conséquences néfastes tant au niveau individuel qu'organisationnel.

A ces conditions ci-dessus énumérées, il faut ajouter les contraintes de déplacement du domicile au lieu de travail qui constituent un facteur de risque non moins important pour la santé psychologique des enseignants sondés. En

effet, l'état défectueux des routes et l'insuffisance des moyens de transport font des conditions de déplacements quotidiens des situations très stressantes.

En somme, les exigences du métier d'enseignant passées en revues sont associées à des coûts psychologiques et/ou physiologiques que nous discutons dans la section suivante.

### ***Quand les exigences du travail constituent une atteinte à la santé psychologique et physique des enseignants***

Les résultats de l'étude indiquent que les exigences du métier ont des conséquences délétères sur la santé des enseignants. Il s'agit soit de problèmes psychologiques (stress, épuisement, dépression, etc.) soit de problèmes de santé physiques (par exemple, fatigue, maux de tête, douleurs lombaires, etc.). Ces résultats laissent penser que les enseignants, à force d'être exposés à de fortes exigences, sont fatigués, épuisés, bref vulnérables à développer diverses pathologies au travail. Ces résultats peuvent s'expliquer à l'instar de la théorie « exigences-ressources au travail » de Bakker et Demerouti (op.cit). En effet, les exigences du travail nécessitent des efforts conséquents pour l'enseignant. Elles peuvent être très coûteuses et finir par épuiser son énergie. Par ailleurs, les résultats de cette étude corroborent ceux de nombreux travaux menés sur la santé au travail dans divers contextes (Bakker et al., 2004 ; Boudrias et al., op.cit; Ntsame Sima et al., 2013). Ces études indiquent que les exigences du travail génèrent de l'épuisement professionnel, de la détresse psychologique et diminuent la motivation et le bien-être au travail.

Cependant, face à ces exigences coûteuses en énergie, les enseignants semblent ne pas rester passifs.

### ***Diverses stratégies sont mobilisées par les enseignants pour faire face aux exigences de leur métier***

Les résultats indiquent que les enseignants ivoiriens du primaire et du secondaire mettent diverses stratégies d'ajustement. Elles sont dites actives lorsque l'enseignant fait des efforts (par exemple, adapter les contenus, gérer les cas d'indiscipline, organiser des séances de soutien aux élèves, etc.) afin de réduire les exigences et/ou d'accroître les ressources pour y pallier (Bruchon-Schweitzer et Boujout, 2014 ; Lazarus et Folkman, 1984). Dans certains cas, les stratégies mobilisées peuvent être de type évitant (fuite, moins s'engager dans son travail, etc.) (Bruchon-Schweitzer et Boujout, 2014 ; Lazarus et Launier, 1978). Enfin, les enseignants sollicitent de l'aide ou du soutien (par exemple, des collègues ou de la direction) pour pouvoir surmonter les difficultés de leur métier (Bruchon-Schweitzer et Boujout, 2014).

En somme, pour faire face aux exigences de leur métier, les enseignants ivoiriens mobilisent des stratégies d'ajustement diverses et plus ou moins flexibles.

### **Conclusion**

La présente étude permet de mettre en exergue les facteurs potentiels pouvant influencer la santé psychologique des enseignants ivoiriens du primaire et du secondaire. Dans ce sens, l'un des apports de cette étude concerne la mise en évidence du fait que le métier d'enseignant en Côte d'Ivoire et les conditions dans lesquelles il se réalise ne constituent pas seulement une source de mal-être, mais aussi une source de bien-être au travail. Les exigences du métier sont la surcharge de travail, la surcharge émotionnelle, la mauvaise qualité de l'environnement physique et matériel de travail et les contraintes de déplacement domicile-lieu de travail. Pour ce qui est des ressources, nous pouvons mentionner le soutien social, le climat de travail, l'utilité perçue du métier, l'autonomie au travail et les stratégies de coping.

Par ailleurs, cette étude apporte une contribution intéressante au niveau méthodologique, dans le sens où elle combine l'analyse thématique avec des analyses statistiques descriptives pour statuer sur les facteurs les plus saillants dans le discours des enseignants.

Il convient en outre de préciser les limites de la présente étude. D'abord, l'échantillon de l'étude n'est pas représentatif de la population générale. De plus, le fait que cet échantillon soit constitué d'enseignants volontaires soulève la question suivante : à quel point ces enseignants perçoivent leur vécu professionnel de la même façon que ceux qui appartiennent à la population ciblée mais qui n'y ont pas participé ? Une autre limite concerne l'instrument de collecte de données qui est susceptible d'introduire des biais, notamment de désirabilité sociale et de confirmation d'hypothèses. En outre, le mode de collecte de données (prise de notes) peut soulever des problèmes par rapport à la qualité du corpus d'entretien recueilli (oublis, sélection d'informations, etc.). À ce propos, Bardot (2010) précise que la prise de notes est un élément complémentaire à l'enregistrement. Toutefois, Sauvayre (2013) note que l'enregistrement est souvent un obstacle à la pleine libération de l'interviewé. Mais malgré ces limites, il faut noter que la présente étude a aussi pour objectif d'identifier les facteurs pertinents à intégrer dans un modèle des déterminants de la santé psychologique au travail des enseignants ivoiriens, dans le cadre de recherches futures. Un modèle qui est à la fois ancré dans la réalité du travail de ceux-ci et conforme à la littérature scientifique.



## Bibliographie

- Azouaghe, S., Kouabenan, D. R., et Belhaj, A. (2017) Santé psychologique au travail des enseignants du primaire et du secondaire Marocains : quel rôle des exigences du travail ? <https://tel.archives-ouvertes.fr>.
- Bakker, A. B., et Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285. <https://psycnet.apa.org>. Consulté le 09 décembre 2020
- Bardot, J. (2010). Mener un entretien en face à face. In S., Paugam (Eds.), *L'enquête sociologique* (pp. 115-141). Paris : PUF.
- Boudrias, J. S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K. et Brunet, L. (2011). Modelling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18, 372-395. <https://psycnet.apa.org>. Consulté le 11 septembre 2020
- Bruchon-Schweitzer, M., et Boujout, E. (2014). *Psychologie de la santé : modèles, concepts et méthodes*. Paris : Dunod.
- Brunet, L., et Savoie, A. (1999). *Le climat de travail*. Outremont : éditions logi.
- Caplan, G. (1974). Support systems. In G. Caplan (Eds.), *Support System and Community Mental Health* (pp.1-40). New York: BehavioralPub.
- Dagenais-Desmarais, V. (2013). Del'épuisement professionnel au bien-être au travail. *Nouveaux paradigmes pour favoriser la santé psychologique optimale des employés*. *Effectif*, 16(4),10-17.M.-H.
- Gilbert, V. Dagenais-Desmarais et A. Savoie (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 61,195-203.
- Desrumaux, Pascal. (2010). Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement ? De la survie au bien-être. *Le Journal des psychologues*. 283, 26-30.<https://www.cairn.info>. Consulté le 11 septembre 2020.
- Dou, Zibo Zaha Anastase ; Delafosse, Roger Charles Joseph (2000). *Place des pathologies mentales au conseil de santé de la Côte d'Ivoire. Bilan de 10 années d'activité : de janvier 1989 à décembre 1998*. <https://inveniov1.uvci.edu.ci>. Consulté le 03 octobre 2019
- Durat, L., et Brunet, F. (2014). Les facteurs de risques psycho-sociaux chez les personnels de l'enseignement et de la recherche. *Formation et Emploi*, 125, 29.
- Driouch, M. (2011). *Enjeux psychosociaux du rapport au travail et des dynamiques identitaires chez les professionnels de la relation avec les usagers du service public* (Thèse de doctorat non publiée, Université Mohammed V-Agdal, Rabat).2.
- Dumas, C. (2003). *L'analyse des données de base*. In R. J. Vallerand, & U. Hess

- (Eds.), *Méthodes de recherche en psychologie* (pp. 323-376). Montréal : Gaétan. Morin-Editeur.23 Fischer, G-N., et Truchot, D. (2002). Santé et travail. In G-N. Fischer (Eds.), *Traité de psychologie de la santé* (pp. 513-532). Paris: Dunod.
- Friedman, I. A. (1991). High and low-burnout schools: school culture aspects of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 84, 325-333. doi: 10. 1080/00220671.1991.9941813.
- Ifeld F.W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population-*Psychological/Reports*, 39,1215-1228.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., et De Pater, I. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325-346. <http://www.timothyjudge.com>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, 27-35. <https://www.tandfonline.com> 10 mars 2020
- Lapointe, D. Boudrias J. S., et Brunet, L. (2011). Vérification de l'effet modérateur des ressources sur la relation entre les demandes et la tension psychologique au travail. In P.
- Desrumaux, A. M. Vonthron, et S. Pohl (Eds.), *Qualité de vie, risques et santé au travail* (pp. 13-22). Paris : L'Harmattan.4
- Lazarus, R. S., et Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York
- Ntsame Sima, M., Desrumaux, P., et Boudrias, J. S. (2013). Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 97, 69-87. <https://www.researchgate.net>. Consulté le 11 novembre 2020
- Pratt, J. (1978). Perceived stress among teachers: The effects of age and background of children taught *Educational Review*, 30, 3-14.
- Sauvayre,R. (2013). *Les méthodes d'entretien en sciences sociales*. Paris Dunod
- Watt, H. M. G., et Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75, 167-202. doi: [10.3200/JEXE.75.3.167-202](https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202). Consulté le 11 s