

Le Stress et l'épuisement professionnel chez les enseignants de l'éducation physique et sportive au Maroc : Cas des enseignants de l'Académie régionale de l'éducation et la de formation de Béni Mellal-Khenifra.

Stress and burnout among physical education and sports teacher in Morocco: Case of the teachers of the Regional Academy of Education and Training of Béni Mellal-Khénifra.

OUAZOUL Abdelouahd

Doctorant

Faculté d'Economie et de Gestion

Université Hassan Premier –Settat-

Laboratoire de Recherche en Management et Développement

ORCID ID: 0000-0001-7743-8447

Maroc

abdo.ouazoul@gmail.com

JEMJAMI Nadia

Professeure chercheuse

Institut des sciences de sport

Université Hassan Premier Settat

Laboratoire de Recherche en Management et Développement

Maroc

nadia.jemjami@uhp.ac.ma

Date de soumission : 26/09/2022

Date d'acceptation : 05/11/2022

Pour citer cet article :

OUAZOUL. A & JEMJAMI. N (2022) « Le Stress et l'épuisement professionnel chez les enseignements de l'éducation physique et sportive au Maroc : Cas des enseignants de l'Académie régionale de l'éducation et la de formation de Beni Mellal-Khenifra. », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 5 : Numéro 4 » pp : 434 - 453

Résumé

De nos jours, le travail dans le secteur de l'enseignement prend une forme tellement différente de ce qu'il était il y avait plusieurs décennies surtout avec l'innovation technologique et les exigences accrues de l'environnement interne et externe du milieu scolaire, au point de devenir un métier synonyme de stress et d'épuisement professionnel. Cette étude répond à cette préoccupation mondiale chez 102 professeurs d'éducation physique et sportive de l'Académie Régionale de l'Éducation et la Formation de Béni Mellal-Khénifra, en examinant chez eux le syndrome d'épuisement professionnel et sa relation avec la variable du sexe et celle combinée du cadre et du grade, pour ce faire on s'est appuyé sur une analyse statistique descriptive et corrélacionnelle.

Les résultats de cette étude révèlent un taux remarquable de burnout parmi la population cible, dont la sous échelle de dépersonnalisation est la dimension la plus représentative. De plus, l'étude confirme qu'il n'y a pas de lien entre le sexe et le niveau d'épuisement professionnel. Or l'étude montre l'existence d'un lien entre la variable combinée grade/cadre et l'avènement du burnout chez les enseignants d'éducation physique et sportive. Dans l'ensemble, les résultats de cette étude ont des implications pour le bien-être et le stress au travail chez les enseignants d'éducation physique et sportive au Maroc. Pourtant les constats observés ne peuvent pas être exhaustives et généralisables en raison des spécificités contextuelles, culturelles et sociodémographiques de chaque académie régionale de l'éducation et la formation du Maroc.

Mots-clés : Syndrome d'épuisement professionnel ; Stress ; éducation physique et sportive ; facteurs de risque ; travail.

Abstract

Nowadays, work in the educational sector is taking on a form so different from what it was several decades ago, especially with technological innovation and the increased demands of the internal and external environment of the school, to the point of becoming synonymous with stress and malaise. This study responds to this global concern among 102 teachers of physical education and sports of the regional academy of education and training of Beni Mellal-Khenifra, examining the syndrome of professional exhaustion and its relationship with the variable of gender and the combined variable of the frame and the grade, to do this we relied on a descriptive and correlational statistical analysis.

The results of this study reveal a remarkable rate of burnout among the target population, of which the depersonalization subscale is the most representative dimension. Furthermore, the study confirms that there is no relationship between gender and the level of burnout. However, the study shows the existence of a link between the combined variable of the grade, professional status and the onset of burnout among physical education and sports teachers. Overall, the results of this study have implications for the well-being and stress-free work environment for physical education and sport teachers in Morocco. However, the observed findings cannot be exhaustive and generalizable due to the contextual, cultural and socio-demographic specificities of each regional academy of education and training in Morocco.

Keywords: Burnout syndrome; Stress; physical education and sports; risk factors; work.

Introduction

Le stress et le syndrome d'épuisement professionnel sont des sujets d'actualité dans la mesure où ils ont suscité l'intérêt des chercheurs et spécialistes dans différents secteurs et métiers. Le domaine de l'enseignement et de l'éducation n'est pas exempté de cette tendance. Ce dernier subit de plus en plus de pression et d'accusations pour s'adapter aux changements perpétuels du secteur et répondre aux besoins et demandes exigeants des différents acteurs internes et externes de l'école, cela a engendré une pression professionnelle au point d'associer le métier d'enseignant à la souffrance et au stress.

Depuis longtemps, le rôle noble de l'enseignant était de nourrir les esprits, d'éduquer, de former et de développer les compétences des élèves pour qu'ils soient des citoyens autonomes et responsables. Chose qui nécessite certainement des enseignants ayant une bonne santé physique, mentale et surtout avertis quant aux nouveautés et aux changements du secteur. En effet, (Certo & Fox, 2002), indiquent que le stress et l'épuisement professionnel dans l'enseignement est associée à des aspects tels que les conditions de travail, le contrôle administratif et la culture organisationnelle. Dans le même ordre d'idées, (Combalbert et al, 2008) précisent que le type d'organisation, l'environnement du travail et la dynamique des relations interpersonnelles sont considérés comme des sources de risques psychosociaux.

Bien que le syndrome de burnout touche de nombreuses professions, il existe des raisons importantes pour lesquelles l'épuisement professionnel dans le secteur de l'enseignement ne devrait pas être ignoré ; le burnout chez enseignants peut avoir un impact énorme sur toute une génération. Les résultats des différentes études menées sur le burnout chez les enseignants affirment l'existence du syndrome du burnout qui pousse les enseignants soit à chercher d'autres sources de satisfaction en explorant d'autres possibilités de carrière, soit à penser à quitter le milieu. L'enseignement est une profession exposée constamment à des changements vu sa spécificité par rapport aux autres secteurs. Lorsque l'on considère les éléments à la lumière de la littérature susmentionnée, il est apparent que divers facteurs peuvent donner lieu à un sentiment d'épuisement professionnel chez les enseignants.

L'objectif de cette étude est de montrer comment se manifeste le syndrome d'épuisement professionnel chez les professeurs d'éducation physique et sportive. De plus, répondre à notre interrogation :

- le syndrome d'épuisement professionnel chez les professeurs d'éducation physique et sportive est-il lié aux variables « genre » et « cadre et grade » ?

À travers cette recherche, notre souhait est d'ouvrir une piste de recherche pour mettre en avant le problème internationalement reconnu du stress et de l'épuisement professionnel au sein des établissements scolaires marocains, en l'occurrence chez les enseignants d'EPS et aussi de tenter d'avancer quelques perspectives de recherches visant l'étude des risques psychosociaux et la promotion du bien-être au travail chez les professeurs d'éducation physique et sportive. Cet article s'articule autour de trois parties : la première sera réservée à la revue de la littérature portant sur les concepts clés, la deuxième sera consacrée au cadre méthodologique et la troisième sera dédiée à la présentation des résultats de l'étude.

1. Revue de littérature : concepts d'épuisement professionnel, de stress lié au travail et théories explicatives.

1.1. Définition du concept d'épuisement professionnel

Le syndrome d'épuisement professionnel, largement utilisé sous le vocable anglais « burnout », n'a pas fait l'unanimité chez les scientifiques et chercheurs quant à sa définition. Il est tantôt défini par ses facteurs et tantôt par ses symptômes et ses conséquences. Le terme "épuisement du personnel" a été mentionné pour la première fois par (Bradley, 1969). Or, le premier article traitant le burnout a été proposé par le psychologue et psychothérapeute américain (Freudenberger, 1974) ; intitulé « *staff Burnout* ».

La définition fréquemment évoquée dans la littérature scientifique est celle de (Maslach & Jackson, 1981) à savoir « un syndrome d'épuisement émotionnel, de la dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel ». En plus de ses trois sous-dimensions, (Schaufeli & Greenglass, 2001) intègrent d'autres sous-dimensions qui ne figurent pas dans la définition de (Maslach & Jackson, 1981), soient l'épuisement mental (ou cognitif) et l'épuisement physique. Plus récemment encore, (Desart et al., 2017) proposent une définition présentant des avancés très importants en introduisant les notions de « vulnérabilité personnelle » et « des difficultés dans la vie privée ».

En s'appuyant sur la revue de littérature, on peut dire que les facteurs de risques liés à l'épuisement professionnel peuvent être soit d'ordre organisationnel ou personnel. Dans le même ordre d'idées, (Malki. S. & El Amili. O 2021) résumant ses facteurs de risques en des exigences physiques et psychologiques accrues au travail, le manque d'autonomie, utilisation des compétences, récompenses faibles, et l'insécurité au travail.

1.2. Le vocable « Stress » et théories explicatives.

Un consensus s'est exprimé dans les définitions internationales et européennes de la réaction de stress autour de la notion de déséquilibre. Selon (Lazarus et Folkman, 1984, p. 19) ;

traduction de (Rascle et Irachabal, 2001) « Le stress est une relation particulière entre la personne et l'environnement, relation qui est évaluée par l'individu comme excédant ses ressources et menaçant son bien-être ».

En effet, plusieurs modèles de stress professionnel ont été développés dans la mouvance interactionniste et transactionnelle. Nous présenterons ci-dessous trois modèles principaux :

1.2.1. Le modèle de H. Selye.

Hans Selye (1907-1982) est un des pionniers de l'étude du stress, considère le stress comme une réaction et une réponse non-spécifique de l'organisme à toute demande qui lui est faite, dans une finalité d'adaptation. L'organisme en mobilisant alors son système de défense pour faire face à une situation stressante, déclenche alors une « réaction d'alarme ». Puis il mobilise les ressources nécessaires en vue de faire face à l'agent stressant, c'est le « stade de résistance ». Cependant, à partir de la dernière étape, le sujet n'a plus les possibilités de résister c'est le « stade d'épuisement ».

1.2.2. Le modèle de « demande/autonomie ».

C'est le premier modèle théorique à avoir introduit la notion de ressource, il considère la latitude décisionnelle au travail comme une ressource et son absence comme étant un agent stressant. Selon (Karazek, 1979), Le travail peut être actif (latitude et demande psychologique élevées), passif (latitude et demande psychologique faibles), détendu (latitude élevée et demande psychologique faible), ou surchargé (latitude faible et demande psychologique élevée). Ce modèle a été enrichi avec l'introduction du soutien social au travail comme ressource supplémentaire (Karazek & Theorell, 1990). Ces derniers stipulent que le stress au travail est élevé lorsque les exigences de travail sont élevées et une latitude décisionnelle faible, s'en ajoute alors un faible soutien social.

1.2.3. Le modèle « effort/récompense » de Siegrist.

Le modèle de (Siegrist, 1996) développé à la fin des années 1990 stipule que « l'effort que fournit l'individu va être atténué par le sentiment que cet effort est payé en retour ». Dans ce modèle, une situation de travail se caractérisant par une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses s'accompagne de réactions pathologiques sur le plan émotionnel et physiologique (Siegrist et al., 1997).

2. Méthodologie de recherche

Notre première ambition à travers cette recherche est d'étudier le syndrome d'épuisement professionnel chez les enseignants d'EPS.

2.1. Population de l'étude

Pour le test MBI, un échantillon non probabiliste de 102 enseignants d'éducation physique et sportive, exerçant dans les établissements publics de l'académie régionale de l'éducation et de la Formation de Béni Mellal-Khenifra, ont participé à l'étude (43 femmes et 59 hommes). En moyenne, ils étaient âgés de 38 ans (Max = 61 ; Min = 24). L'homogénéité de l'échantillon se reflète par une très faible variance pour la majorité des échelles étudiées.

2.2. Instrument de mesure

Pour mener à bien cette étude, on a opté un test MBI (Maslach Burnout Inventory) adapté. Il s'agit d'une échelle de fréquence composée de 22 éléments explorant trois dimensions définissant le burnout. L'interprétation des résultats du test MBI ne s'exprime pas sous forme d'un score global, mais il se fait par rapport au score et au degré de chacune des 3 sous-échelles. En effet, l'épuisement professionnel est caractérisé par des scores élevés sur la dimension d'épuisement émotionnel (SEE) et celle de dépersonnalisation (SD), et des scores faibles sur d'accomplissement professionnel (SAP).

Tableau 1 : score et interprétation des trois dimensions du test MBI.

Degré burnout Dimension	Degré faible	Degré modéré	Degré élevé
Epuisement Emotionnel	SEE<17	18<SEE<29	30<SEE
Dépersonnalisation	SD<5	6<SD<11	12<SD
Accomplissement personnel	SAP<33	34<SAP<39	40<SAP

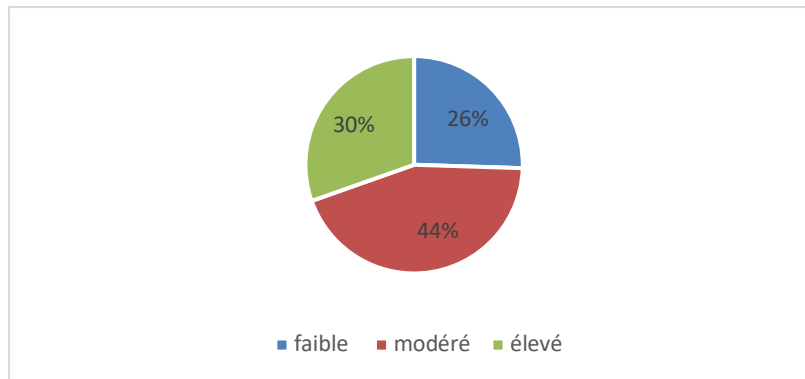
3. Résultats et discussion

3.1. Résultats et interprétation du test

3.1.1. Le score de l'épuisement émotionnel (SEE)

Les scores des questions liées à cette dimension nous permettent de constater que 30% des enseignants d'éducation physique et sportive participant à l'étude expriment un épuisement émotionnel élevé, 44% en souffrent à un degré modéré, alors que pour 26% restants ont un degré faible.

Figure 1 : Répartition des enseignants d'EPS selon le degré d'atteinte de la dimension d'épuisement émotionnel.

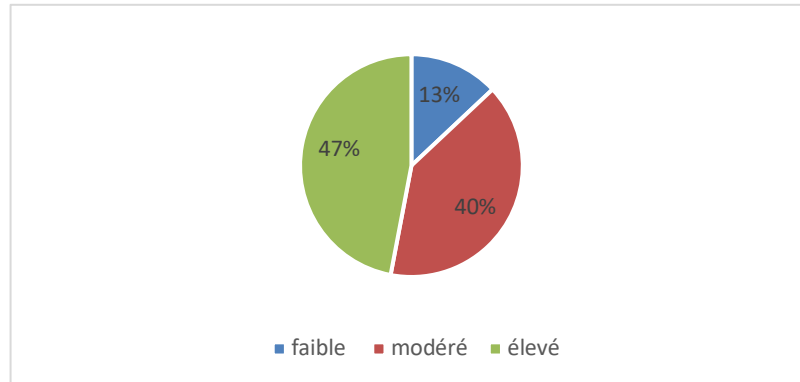


Source : Auteurs

3.1.2. Le score de la dépersonnalisation (SD)

Le score obtenu montre que 47% des enseignants d'EPS faisant partie de l'étude souffrent d'un degré élevé, 40% ont un degré modéré, alors que 13% déclarent un degré faible de dépersonnalisation.

Figure 2 : Répartition des enseignants d'EPS selon le degré d'atteinte de la dimension de dépersonnalisation.

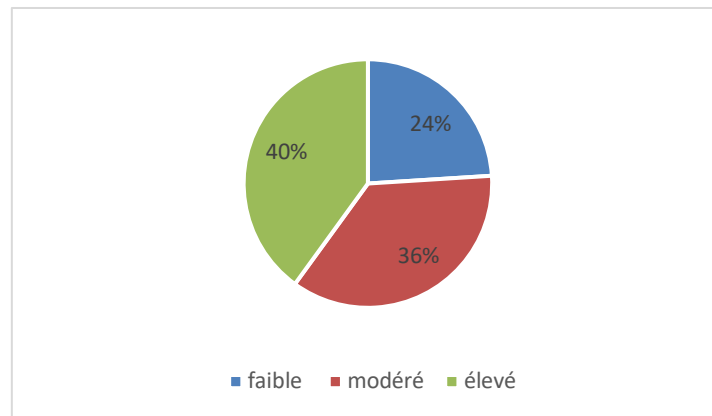


Source : Auteurs

3.1.3. Le score du sentiment d'accomplissement personnel

On constate que 24% des enseignants d'EPS de l'étude ont un sentiment d'accomplissement personnel élevé, 36% ont un sentiment modéré, tandis que 40% déclarent un faible niveau d'accomplissement personnel.

Figure 3 : Répartition des enseignants d’EPS selon le degré d’atteinte de la dimension d’accomplissement personnel.



Source : Auteurs

3.2. Le lien entre le sexe et le burnout chez les enseignants d’EPS

Pour répondre à l’hypothèse nulle de l’existence de liens entre le sexe et le syndrome de burnout chez les enseignants d’EPS, nous avons fait recours à des analyses des différences moyennes entre les hommes et les femmes par rapport au trois sous-dimensions du burnout et au test du khi-carré de Pearson.

Tableau 2 : Moyenne et écart type des sujets par rapport aux trois dimensions du test MBI.

Caractéristiques Dimensions	Nombre de réponses	Moyenne	Ecart type
SEE	102	2.05	0.750
SD	102	2.34	0.696
SAP	102	1.83	0.785

Source : Auteurs

3.2.1. Le lien entre le « sexe » et la sous-dimension d'épuisement Émotionnel.

Tableau 3 : tableau croisé représentant le degré d'atteinte de la dimension de l'épuisement émotionnel par rapport à la variable sexe.

Dimension d'épuisement émotionnel			La variable sexe		Total
			Homme	Femme	
Degré	Faible	Effectif	16	10	26
		% selon la variable Sexe	27,1%	23,3%	25,5%
	Modéré	Effectif	27	18	45
		% selon la variable Sexe	45,8%	41,9%	44,1%
	Élevé	Effectif	16	15	31
		% selon la variable Sexe	27,1%	34,9%	30,4%
Total		Effectif	59	43	102
		% selon la variable Sexe	100%	100%	100%

Source : Auteurs

D'après les résultats susmentionnés dans le tableau 3, on peut en déduire que les femmes sont plus atteintes par la dimension d'épuisement émotionnel avec un pourcentage de 34.9% que les hommes avec un taux de 27.1%. Alors, on a appliqué le test de khi-carré de Pearson pour vérifier s'il existe un lien entre le sexe et le SEE.

Tableau 4 : Tests du khi-carré du lien entre le sexe et la dimension d'épuisement émotionnel.

	Valeur	Ddl	Signification Asymptotique (bilatérale)
khi-carré de Pearson	,725 ^a	2	,696
Rapport de vraisemblance	,721	2	,696
N de réponses valides	102		

Source : Auteurs

Le test du khi-carré de Pearson nous a permis de confirmer la non-existence de relation significative entre les deux variables étudiées, puisque la marge d'erreur 0.696 dépasse largement celle acceptée de 5%.

3.2.2. Le lien entre le « sexe » et la sous-dimension de dépersonnalisation.

Tableau 5 : tableau croisé représentant le degré d'atteinte de la dimension de dépersonnalisation par rapport à la variable de sexe.

Dimension de dépersonnalisation			La variable sexe		Total
			Homme	Femme	
Degré	Faible	Effectif	8	5	13
		% selon la variable Sexe	13,6%	11,6%	12,7%
	Modéré	Effectif	26	15	41
		% selon la variable Sexe	44,1%	34,9%	40,2%
	Élevé	Effectif	25	23	48
		% selon la variable Sexe	42,4%	53,5%	47,1%
Total		Effectif	59	43	102
		% selon la variable Sexe	100%	100%	100%

Source : Auteurs

Les résultats du tableau 5 révèlent un taux de 53.5% des enseignantes atteintes à un degré élevé de la sous-échelle de dépersonnalisation et 42.4% chez les enseignants.

Tableau 6 : Tests du khi-carré du lien entre le sexe et la dimension de dépersonnalisation.

	Valeur	Ddl	Signification Asymptotique (bilatérale)
khi-carré de Pearson	,725 ^a	2	,536
Rapport de vraisemblance	,721	2	,535
N d'observations valides	102		

Source : Auteurs

Le test du khi-carré de Pearson confirme la non-existence de relation significative entre les deux variables puisque la marge d'erreur 0.536 dépasse largement celle acceptée de 5%.

3.2.3. Le lien entre le « sexe » et la dimension « Accomplissement personnel ».

Tableau 7 : tableau croisé représentant le degré d'atteinte de la dimension d'accomplissement personnel par rapport à la variable de sexe.

Dimension d'accomplissement personnel			La variable sexe		Total
			Homme	Femme	
Degré	Faible	Effectif	26	15	41
		% selon la variable Sexe	44,1%	34,9%	40,2%
	Modéré	Effectif	19	18	37
		% selon la variable Sexe	32,2%	41,9%	41,9%
	Élevé	Effectif	14	10	24
		% selon la variable Sexe	23,7%	23,3%	23,5%
Total		Effectif	59	43	102
		% selon la variable Sexe	100%	100%	100%

Source : Auteurs

A partir du tableau 7, on peut apercevoir que le pourcentage des hommes (44.1%) qui ont un degré faible d'accomplissement professionnel dépasse celui des femmes (34.9%), pour s'assurer s'il existe un lien entre le sexe et le SAP, on peut utiliser le test de khi-deux.

Tableau 8 : Tests du khi-carré du lien entre le sexe et la dimension de dépersonnalisation.

	Valeur	Ddl	Signification Asymptotique (bilatérale)
khi-carré de Pearson	1,164 ^a	2	,559
Rapport de vraisemblance	,721	2	,559
N d'observations valides	102		

Source : Auteurs

Le test du khi-carré de Pearson confirme la non-existence d'association significative entre les deux variables (le sexe et la dimension d'accomplissement personnel), puisque la marge d'erreur 0.559 dépasse largement la marge d'erreur généralement acceptée de 5%.

3.3. Le lien entre la variable « cadre et grade » et l'épuisement professionnel chez les enseignants d'éducation physique et sportive.

Afin d'étudier le lien entre la variable « cadre et grade » et l'épuisement professionnel chez la population cible, nous avons croisé les effectifs des différentes modalités de la variable « cadre et grade » aux trois sous-échelles de l'épuisement professionnel par la suite nous appliquons le test de corrélation de Pearson, les résultats obtenus sont présentés dans le tableaux ci-dessous.

3.3.1. Le lien entre la variable « cadre et grade » et l'épuisement émotionnel.

Tableau 9 : tableau croisé de la sous-échelle de l'épuisement émotionnel et des modalités de la variable « cadre et grade ».

D.E.E		Modalités								
		M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	Total	
Degré	Faible	Effectif	0	5	3	2	11	2	3	26
		% dans la variable	0 %	71,4%	42,9%	20,0%	21,2%	20,0%	23,1%	25,5%
	Modéré	Effectif	2	2	0	6	19	2	0	31
		% dans la variable	66,7%	28,6%	0 %	60,0%	36,5%	20,0%	0 %	30,4%
	Élevé	Effectif	1	0	4	2	22	6	10	45
		% dans la variable	33,3%	0 %	57,1%	20,0%	42,3%	60,0%	76,9%	44,1%
Total	Effectif	3	7	7	10	52	10	13	102	
	% dans la variable	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Source : Auteurs

Légende : M 1 : Professeur agrégé du 2e cycle, grade principal ; M 2 : Professeur agrégé du 2e cycle, 1er grade ; M 3 : Professeur du 2e cycle, grade principal ; M 4 : Professeur du 2e cycle, 1er grade ; M 5 : Professeur du 2e cycle, 2e grade ; M 6 : Professeur du 1er cycle, 2e grade ; M 7 : Professeur du 1er cycle, 1er grade.

Nous constatons d'après les résultats ci-dessus des pourcentages variés entre les différentes modalités de la variable « cadre et grade » et le degré d'atteinte de la dimension d'épuisement émotionnel. Pour vérifier s'il existe un lien entre la variable étudiée et la sous-échelle de l'épuisement émotionnel, nous avons utilisé le test khi-deux.

Tableau 10 : test khi-2 du lien entre la variable « cadre et grade » et la sous-échelle d'épuisement émotionnel.

	Valeur	DDL	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-carré de Pearson	27,722 ^a	12	,006
Rapport de vraisemblance	34,474	12	,001
N d'observations valides	102		

Source : Auteurs.

D'après les données indiquées dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que la signification asymptotique bilatérale (0.006) est strictement inférieure à 0.05. De même, la fréquence théorique est inférieure à 5, ce qui prouve la présence d'une relation significative entre les deux variables. Alors pour obtenir une estimation approximative et conservatrice du degré d'association, nous avons utilisé le coefficient de contingence.

Tableau 11 : Mesures symétriques de la force de relation entre la variable « cadre et grade » et la sous-échelle d'épuisement émotionnel.

		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,462	0,006
N d'observations valides		102	

Source : Auteurs

La valeur de la signification approximative de 0.006 est inférieure à 0.05 et la valeur du coefficient de contingence de 0.462 tend vers zéro donc nous pouvons en déduire qu'il y a une faible association entre les deux variables. Donc, le lien entre la variable « cadre et grade » et la dimension d'épuisement émotionnel est faible.

3.3.2. Le lien entre la variable « cadre et grade » et la dépersonnalisation.

Tableau 12 : tableau croisé de la sous-échelle de dépersonnalisation et des modalités de la variable « cadre et grade ».

D.D		Modalités								
		M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	Total	
Degré	Faible	Effectif	0	2	1	1	5	0	3	13
		% dans la variable	0%	28,6%	14,3%	10,0%	9,6%	0%	23,1%	12,7%
	Modéré	Effectif	2	2	3	7	18	2	6	41
		% dans la variable	66,7%	28,6%	42,9%	70,0%	34,6%	20,0%	46,2%	40,2%
	Élevé	Effectif	1	3	3	2	29	8	4	48
		% dans la variable	33,3%	42,9%	42,9%	20,0%	55,8%	80,0%	30,8%	47,1%
Total	Effectif	3	7	7	10	52	10	13	102	
	% dans la variable	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Source : Auteurs

Légende : IDEM légende tableau 9.

Les résultats du tableau croisé numéro 12 montrent des pourcentages diversifiés entre les différentes modalités de la variable « cadre et grade » et le degré d'atteinte de la dimension de dépersonnalisation. Dans un but de vérification de l'existence de lien entre les deux variables, nous avons utilisé le test khi-deux.

Tableau 13 : test khi-2 du lien entre la variable « cadre et grade » et la sous-échelle de dépersonnalisation.

	Valeur	DDL	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-carré de Pearson	27,482 ^a	12	,007
Rapport de vraisemblance	28,689	12	,004
N d'observations valides	102		

Source : Auteurs

La signification asymptotique bilatérale est égale à (0.006), comme cette valeur est strictement inférieure à 0.05 et la fréquence théorique est inférieure à 5, donc il existe une relation significative entre les deux variables.

Alors pour mesurer le degré d'association entre les deux variables, nous avons utilisé le coefficient de contingence.

Tableau 14 : Mesures symétriques de la force de relation entre la variable « cadre et grade » et la sous-échelle de dépersonnalisation.

		Valeur	Signification approximative
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	0,461	0,007
N d'observations valides		102	

Source : Auteurs

La valeur de la signification approximative de 0.007 est largement inférieure à 0.05 et la valeur du coefficient de contingence de 0.461 (tend vers 0) révèlent qu'il y a une association à faible degré entre la sous-échelle de l'épuisement émotionnel et la variable « cadre et grade ».

3.3.3. Le lien entre la variable « cadre et grade » et l'accomplissement émotionnel.

Tableau 15 : tableau croisé de la sous-échelle d'accomplissement personnel et des modalités de la variable « cadre et grade ».

D.A.P		Modalités								
		M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	Total	
Degré	Faible	Effectif	0	2	1	3	25	2	8	41
		% dans la variable	0%	28,6%	14,3%	30,0%	48,1%	20,0%	61,5%	12,7%
	Modéré	Effectif	2	2	3	6	18	4	2	37
		% dans la variable	66,7%	28,6%	42,9%	60,0%	34,6%	40,0%	15,4%	40,2%
	Élevé	Effectif	1	3	3	1	9	4	3	24
		% dans la variable	33,3%	42,9%	42,9%	10,0%	17,3%	40,0%	23,1%	47,1%
Total	Effectif	3	7	7	10	52	10	13	102	
	% dans la variable	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Source : Auteurs

Légende : IDEM légende tableau 9.

Les résultats ci-dessus du tableau croisé numéro 15 montrent des pourcentages variés entre les modalités de la variable « cadre et grade » et la dimension d’accomplissement personnel. Afin de vérifier l’existence ou non d’un lien entre la variable étudiée et la sous-échelle d’accomplissement personnel, nous avons fait recours au test khi-deux.

Tableau 16 : test khi-2 du lien entre la variable « cadre et grade » et la sous-échelle d’accomplissement personnel.

	Valeur	DDL	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-carré de Pearson	15,448 ^a	12	,218
Rapport de vraisemblance	16,750	12	,159
N d'observations valides	102		

Source : Auteurs

Étant donné que la marge d’erreur de 0.218 dépasse largement la marge d’erreur permise de 5%, ces résultats confirment l’absence de relation significative entre la variable « cadre et grade » et la sous-échelle d’accomplissement personnel.

3.4. Discussion des résultats

L’étude avait pour but principal d’étudier le syndrome d’épuisement professionnel chez les enseignants d’éducation physique et sportive de l’AREF de Béni Mellal-Khenifra. En utilisant une version adaptée culturellement du Maslach Burnout Inventory, les données que nous avons recueillies auprès de 102 enseignants d’éducation physique et sportive ont révélé que la sous-échelle de dépersonnalisation constitue la dimension la plus représentative de l’épuisement professionnel avec environ 47.1% de la population cible, suivie de la dimension d’accomplissement personnel avec 40.2% des enseignants révélant un faible sentiment de « soupape de sécurité ». Alors que 30.4% des enseignants d’EPS ont rapporté des scores élevés de la dimension liée à l’épuisement émotionnel.

Les résultats confirment l’absence de relation statistiquement significative entre le syndrome de burnout et la variable ‘sexe’ chez la population cible. Cependant, l’étude souligne l’existence d’une association significativement faible entre la variable « cadre et grade » et l’épuisement professionnel en l’occurrence une faible corrélation avec les deux sous-échelles d’épuisement émotionnel et de dépersonnalisation et l’absence de cette relation avec la troisième dimension d’accomplissement personnel. En effet, il a toujours été démontré qu’un sentiment réduit

d'accomplissement personnel avait des corrélations plus faibles avec les deux autres dimensions et semble être différemment lié à d'autres aspects organisationnels tels que la satisfaction au travail et l'engagement que l'épuisement et la dépersonnalisation (Halbesleben & Demerouti, 2005 ; Lee & Ashforth, 1996).

Conclusion

La présente étude est limitée par la taille relativement faible de l'échantillon. Cela pourrait avoir des effets sur la représentativité et la généralisation des résultats vu les spécificités sociodémographiques, géographiques et socio-économiques des différentes académies régionales de l'éducation et la formation et au sein de chaque AREF. Nous sommes également convaincus que la démarche adoptée dans cet article ne peut pas être suffisante pour contourner les notions de stress et d'épuisement professionnel chez les enseignants d'EPS au Maroc. Néanmoins, les résultats obtenus peuvent être instructifs dans la mesure où ils peuvent susciter notre curiosité et celle des chercheurs d'approfondir la réflexion sur l'étude de burnout chez les enseignants du secondaire en explorant davantage le fait que la sous-échelle de dépersonnalisation est la dimension la plus représentative associée au burnout chez les enseignants d'EPS pour essayer de répondre à la problématique de manque de théorie dans la conceptualisation de la nature de la construction du syndrome d'épuisement professionnel (Schaufeli & Buunk, 2003 ; Shirom & Melamed, 2006). D'ailleurs l'affirmation stipulant que l'épuisement émotionnel mène à la dépersonnalisation et aux perceptions d'accomplissement personnel réduit a reçu des résultats mitigés dans les quelques études testant cette hypothèse. Certains chercheurs ont obtenu des résultats démontrant qu'un sentiment réduit d'accomplissement personnel est le symptôme initial qui mène à la dépersonnalisation et même à l'épuisement émotionnel (Golembiewski, et al., 1986). A l'inverse, (Lee et Ashforth, 1993) ont démontré que l'épuisement émotionnel était la première sous-dimension émergente du syndrome d'épuisement professionnel et que les progressions temporelles vers la dépersonnalisation et le manque d'accomplissement personnel étaient indépendantes les unes des autres.

De plus, pour réfuter l'hypothèse de l'existence d'un lien entre le syndrome d'épuisement professionnel et la variable 'sexe' et confirmer celle stipulant l'existence de lien significativement faible entre la variable combinée 'cadre et gades' et le syndrome d'épuisement professionnelle, les enquêtes ultérieures devront porter sur des échantillons plus importants. Il serait donc intéressant d'enrichir ce travail par d'autres recherches qui pourraient

intéresser un plus grand échantillon plus représentatif et en collaboration avec d'autres chercheurs de différentes académies régionales de l'éducation et de la formation afin de pouvoir espérer la généralisation des résultats. Il est également recommandé d'étudier le burnout dans différente période de l'année et chez les enseignants en début, à mi- arrière et en fin de carrière. Dans le même cadre, nous recommandons d'étudier le burnout chez la population enseignante en utilisant les deux versions de l'inventaire de burnout à savoir le MBI-GS (Maslach Burnout inventory-General Survey) et le MBI-ES (Maslach Burnout Inventory-Educator survey) et de confronter les résultats pour en tirer des éventuelles conclusions. Pour conclure, Il paraît également très judicieux de mener une étude qualitative portant sur la perception du bien-être au travail dans le secteur de l'enseignement.

BIBLIOGRAPHIE

Aydemir, O., & Icelli, I. (2013). Burnout: Risk factors. Dans S. Bährer-Kohler (Éd.), *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working* (pp. 119- 143). New York, NY: Springer Science + Business Media.

BELKHOU A. & GHALMAT M., (2022), « Professional exhaustion in teachers of higher education: The case of USMBA teachers», *Revue Internationale des Sciences de Gestion* «Volume 5: Numéro 1» pp: 100 – 121.

Brouwers, A., EVERS, W.J.G., & TOMIC, W., (2001), Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1474- 1491.

CERTO, J. L. et FOX, J. (2002). Retaining quality teachers. *High School Journal*, 86(1), 57-75.

Comb Lambert, N., Favard, A.-M., & Bardouil-Lemaire, N. (2008), Abstract. *Santé Publique*, 20(hs), 129-136.

DESART, S., SCHAUFELI, W.B., & DE WITTE, H. (2017), op zoeknaareen nieuwe definite van bun-out.

EVERS, W.J., TOMIC, W., & BROUWERS, A. (2004), Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25(2), 131-148.

FREUDENBERGER, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

GARCIA-CARMONA, M., MARIN, M.D. & AGUAYO, R. (2019), Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22,189-208.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–306.

LAZARUS, R.S., & FOLKMAN, S. (1984), *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

MALKI. S. & EI AMILI, O. (2021) « Etude exploratoire sur l'épuisement professionnel chez les téléopérateurs », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 4 : Numéro 2 » pp : 686- 706.

MASLACH C., et LEITER M. P. Burn-out. Le syndrome d'épuisement professionnel, Les Arènes, 2011,270 p.

MASLACH, C., & JACKSON, SE. (1981). Maslach Burnout Inventory (Human Service Survey). Palo Alto: Consulting Psychologist Press.

SCHAUFELI, W.B. & GREENGLASS, E.E. (2001), Introduction to special issue on burnout and health. Psychology and health, 16, 501-510.

SCOTT, C., & DINHAM, S. (2003), The development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. Journal of Educational Administration, 41(10), 74-86.

SIEGRIST, J. (1996). « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », Journal of Occupational Health Psychology, 1, 27-41.