

Stress professionnel des enseignants du Secondaire public au Cameroun : l'impact des conditions de vie au travail

Professional Stress of Public Secondary School Teachers in Cameroon: The Impact of Working Conditions

NKELZOK KOMTSINDI Valère

Professeur Titulaire des Universités

Faculté des Lettres et Sciences Humaines

Université de Douala

Laboratoire de Psychologie et des Sciences du Comportement

Cameroun

KUTCHE TAMGHE Chevalier de Dieu

Enseignant chercheur

Institut Universitaire Bilingue du Littoral

Université de Douala

Centre International de recherche et d'Etudes en Economie et Management (CIREEM)

Cameroun

TADAHA MOFFO Achille

Enseignant chercheur

Faculté des Lettres et Sciences Humaines

Université de Douala

Laboratoire de Psychologie et des Sciences du Comportement

Cameroun

Date de soumission : 25/09/2024

Date d'acceptation : 07/03/2025

Pour citer cet article :

NKELZOK KOMTSINDI V. & al. (2025) «Stress professionnel des enseignants du Secondaire public au Cameroun : l'impact des conditions de vie au travail», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 8 : Numéro 2 » pp : 23 - 41

Résumé

Dans un contexte où le bien-être des enseignants est reconnu comme un facteur clé de la qualité de l'éducation, il est essentiel d'explorer les éléments influençant leur santé mentale et performance. Cet article vise à vérifier l'influence des conditions de vie au travail sur le stress professionnel des enseignants au Cameroun. Pour ce faire, des données d'une enquête menée auprès de 426 enseignants des lycées bilingues du Cameroun sont analysées. Les résultats montrent un niveau de stress professionnel très élevé, attribué à des conditions de travail inappropriées. Les analyses révèlent un effet positif et significatif de la charge physique, de la charge mentale et de l'environnement de travail sur le stress des enseignants. Il est donc nécessaire que les chefs d'établissements scolaires et le gouvernement camerounais améliorent ces conditions. Cela pourrait inclure la réduction des effectifs en classe, des mesures de sécurité pour protéger les enseignants, la mise en place d'un management participatif pour diminuer la pression psychique, et l'allègement de leur charge de travail.

Mots clés : Conditions de vie au travail, charge physique, charge mentale, environnement du travail, stress professionnel.

Abstract

In a context where teacher well-being is increasingly recognized as vital for educational quality, it is crucial to investigate the factors affecting their mental health and performance. This article examines the impact of working conditions on the occupational stress of teachers in Cameroon. To do this, data from a survey of 426 teachers from bilingual high schools in Cameroon are analyzed both descriptively and econometrically. The findings reveal that occupational stress levels among teachers are alarmingly high, primarily due to poor working conditions. The analysis shows a significant positive correlation between physical workload, mental workload, and the work environment with teachers' occupational stress. Consequently, it is essential for school administrators and the Cameroonian government, which employs these teachers, to improve their working conditions. This could include reducing class sizes, implementing safety measures for teachers' physical and moral protection, establishing a collaborative management system to reduce psychological pressure, and lightening their overall workload.

Keywords: Working conditions; physical workload; mental workload; work environment; professional stress.

Introduction

Devenir enseignant, c'est se lancer dans une carrière passionnante et exigeante, participant ainsi à la construction et au développement de la société en transmettant des connaissances et en améliorant les compétences des élèves. En tant qu'enseignant, l'on a la possibilité de développer chaque jour des compétences et de devenir membre d'un système éducatif en constante évolution. Pour relever les défis liés à l'innovation pédagogique et aux contraintes de l'environnement, les enseignants doivent être guidés par la passion de promouvoir la réussite scolaire des élèves qu'ils servent (Nouari & Bouhafs (2025). Ils doivent mobiliser des compétences pédagogiques et relationnelles (Hafsi, Lallemand, & Cohen-Scali, 2017) tout en coordonnant leur vie professionnelle et personnelle pour atteindre l'équilibre mental nécessaire à la réussite de leur mission.

Cependant, dans le contexte actuel, ce métier semble ne plus promettre la satisfaction souhaitée, les conditions de vie au travail des enseignants devenant de plus en plus périlleuses. Janot-Bergugnat et Rasclé (2008) soulignent que dans de nombreux pays, les enseignants craquent, des mouvements d'humeur sur fond de revendication fusent à n'en point finir, et les suicides parmi eux se multiplient. D'autres sont agressés dans leur classe. Le défaut de reconnaissance et de valorisation du travail spécifique de l'enseignant révèle des souffrances inimaginables et est symptomatique d'un véritable malaise du secteur éducatif. Pour Sauvé (2006), le métier de l'enseignant semble être banalisé, devenant victime de toute sorte de violence. Pourtant, il est bien connu que l'enseignant est à la base de la formation des aptitudes humaines et de la construction de la société (Kutche Tamghe, 2019).

Dans cette étude, nous abordons de manière descriptive et empirique le lien entre les conditions de vie au travail et le stress professionnel chez les enseignants du secondaire au Cameroun. Ce lien est crucial dans le contexte éducatif actuel, où les enseignants font face à des pressions croissantes qui peuvent affecter leur bien-être et leur performance. Dans ce contexte, la théorie universaliste défendue par Delery et Doty (1996) est mise en évidence et postule qu'il existe de bonnes pratiques susceptibles de favoriser l'engagement, la performance et le bien-être des employés, ce qui est particulièrement pertinent pour notre étude. Lamti (2013) estime qu'une analyse approfondie des divers changements impactant les conditions de travail des enseignants est essentielle pour comprendre la forte pression professionnelle qu'ils subissent, avec des risques significatifs pour leur santé. Les travaux de Bouville (2009), Karasek (1979), Lamti (2013) et Légeron (2008) ont enrichi les connaissances sur la relation environnement-individu et sur les conséquences qui en découlent, notamment le stress professionnel et le burn-out. Bien

que la littérature occidentale et nord-africaine soit abondante sur ce sujet, les recherches restent encore timides dans le contexte camerounais, où les effets nocifs du stress sont pourtant perceptibles.

Le choix de ce sujet repose sur l'importance croissante de la santé mentale et du bien-être au travail, ainsi que sur les défis spécifiques rencontrés par les enseignants dans l'accomplissement de leurs missions. Au cœur de cette étude réside la question principale de savoir dans quelle mesure les conditions de vie au travail influencent-elles le stress professionnel chez les enseignants du secondaire public au Cameroun ?

En parallèle à cette question centrale, il est crucial de développer des hypothèses de recherche qui orienteront notre étude. La formulation de leur énoncé dépend des relations anticipées par le chercheur entre les variables qui composent le cadre théorique de la recherche (Ayeb & Ettor, 2025). L'hypothèse générale (HG) se formule comme suit : Les conditions de vie au travail exercent une influence significative sur le niveau de stress professionnel des enseignants du secondaire public au Cameroun. Elle se décline en trois hypothèses de recherche à savoir :

H1 : La charge physique associée aux tâches professionnelles constitue un facteur déterminant du stress ressenti par les enseignants.

H2 : La charge mentale liée aux exigences pédagogiques et administratives a un impact significatif sur le stress professionnel des enseignants.

H3 : L'environnement de travail, incluant les conditions matérielles et relationnelles, joue un rôle crucial dans l'intensification du stress professionnel chez les enseignants.

L'approche méthodologique adoptée repose sur une perspective positiviste, visant à quantifier les effets des conditions de vie au travail sur le stress professionnel des enseignants du secondaire public au Cameroun. Les hypothèses formulées seront testées à l'aide de régressions linéaires, permettant de vérifier la significativité des liens entre les variables étudiées. A cet effet, l'article est structuré comme suit : un état des lieux des conditions de vie au travail et du stress professionnel sera d'abord dressé. La méthodologie employée pour cette étude sera ensuite présentée. Les résultats obtenus seront exposés, suivis d'une discussion sur leurs implications.

1. Approches théoriques des conditions de vie au travail et du stress professionnel

1.1. Les conditions de vie au travail des enseignants au Cameroun

Le concept de conditions de vie au travail que Tayeb & Ettor (2025) considèrent comme un des aspects majeurs de la responsabilité sociale des entreprises, nous renvoie à des réalités diverses

dans le temps et l'espace. Plusieurs auteurs ont décrit les composantes des conditions de vie au travail (Savall, 1989 ; Trépo, 1997 ; Darses et De Montmollin, 2006 ; Hérou et Lantheaume (2008). Bouville (2009). Selon Trépo (1997), les conditions de vie au travail sont composées d'aspects physiques (charge de travail et environnement physique), d'aspects psychosociaux (initiative, statut social, communication) et de composition du temps de travail (durée hebdomadaire et type d'horaire). Savall (1989) distingue en outre trois niveaux d'analyse des conditions de vie au travail : les conditions de travail internes impliquant la posture, le bruit, l'éclairage et la technologie ; les conditions externes impliquant les heures de travail, la rémunération, la promotion et les relations hiérarchiques ; et l'environnement de travail en termes de transports, de législation, de logement, de la géographie et de l'environnement social. Ainsi, comme le souligne Bouville (2009), les conditions de vie au travail rassemblent de multiples réalités. Il s'agit des pénibilités physiques (postures douloureuses, mouvements douloureux ou fatiguant, vibrations, levage d'objets lourds), des pénibilités mentales (aspects psychologiques et cognitifs), des risques professionnels (exposition directe ou indirecte à des produits ou technologies dangereux) et des nuisances de l'environnement physique de travail (chaleur, bruit, humidité, éclairage, ventilation, poussière).

Spécifiquement dans le secteur de l'éducation, Galand, Philippot et Lecocq (2007) soulèvent une des principales difficultés de l'enseignant, celle relative à la violence. Ils révèlent que les faits délictueux les plus courants à l'égard des enseignants sont les violences verbales (injures, menaces). Pour Sauvé (2006), la violence, la toxicomanie et les « gangs » chez les élèves sont également des problèmes avec lesquels le personnel enseignant doit travailler. Ces phénomènes sont observables dans la quasi-totalité des établissements scolaires situés dans les centres urbains du Cameroun où la toxicomanie au « tramol », au « tramadol » et autres drogues est très rependu avec des conséquences importantes tant sur les élèves que sur les enseignants. En effet, les scènes de violences multiples et multiformes sont enregistrées ces derniers temps dans les établissements scolaires. D'ailleurs, certaines se sont soldées par des tragédies (meurtres)    Yaoundé et à Douala, interpellant plus que jamais sur l'inconscience due à la prise des substances euphorisantes par les acteurs de la communauté éducative. Cela concorde avec la reconnaissance de Marshall Rosenberg, citée par Penhoat (2021 : 30), selon laquelle « la violence, quelle que soit sa forme, n'est rien d'autre qu'une expression tragique de nos besoins non satisfaites ».

1.2. Expressions et manifestations du stress professionnel chez les enseignants

La littérature sur le stress au travail repose sur plusieurs théories fondamentales. L'approche physiologique de Selye (1956) est l'une des plus anciennes. Selon lui, le stress est une réponse de l'organisme face à des demandes, qu'il appelle le « syndrome général d'adaptation ». Ce processus se déroule en trois étapes : la première, la réponse d'alarme, se manifeste par la libération d'hormones comme les catécholamines, qui préparent le corps à réagir. La deuxième étape, celle de résistance, se produit si le stress persiste, entraînant la sécrétion de glucocorticoïdes pour fournir l'énergie nécessaire. Enfin, l'étape d'épuisement survient lorsque le stress devient trop intense, affaiblissant les capacités du corps. Selye souligne que cette surcharge hormonale peut nuire à la santé, bien que son modèle soit critiqué pour son approche trop mécaniste (Mansour, 2015). Le modèle « exigences du travail-contrôle du travail » de Karasek (1979) est largement utilisé pour analyser le stress au travail. Il se concentre sur les exigences psychologiques et la latitude décisionnelle des employés. Cependant, il a été critiqué pour sa simplification excessive. Pour y remédier, Theorell (1997) a introduit une dimension de soutien social, essentielle pour atténuer le stress. Le modèle de transaction de Lazarus et Folkman (1984) met l'accent sur l'évaluation des situations stressantes, où le stress est perçu comme un déséquilibre entre contraintes et ressources. Enfin, le modèle Effort/Récompense de Siegrist et al. (2004) soulignent que le stress résulte d'un déséquilibre entre les efforts fournis et les récompenses reçues, confirmant que ce déséquilibre augmente le risque de stress chez les travailleurs.

Le stress chez les enseignants est un phénomène largement documenté, avec des manifestations variées et des conséquences significatives sur leur bien-être. Une étude épidémiologique de la MGEN (Mutuelle Générale de l'Éducation nationale) montrait, en 2001, que les enseignants souffraient de nombreuses pathologies liées au stress telles que les insomnies, les migraines, le zona et les affections des voies respiratoires. Beaucoup entre dans une sous-stimulation avec un manque de défis ou d'intérêt pour le travail dû à des tâches répétitives, un manque de reconnaissance et un faible soutien de leur hiérarchie. En France, par exemple, 67 % des enseignants estiment que le stress au travail est plus important dans leur métier que dans d'autres (SNES, 2002). Selon la même étude, 47 %, soit près de la moitié, des enseignants souffraient d'épuisement émotionnel, tandis que 56 % souffrent de dépersonnalisation. Cette réalité s'observerait tant au primaire qu'au secondaire à la fois dans les pays riches et les des pays pauvres et en particulier l'Afrique, même si le sujet du stress au travail y est très peu documenté (Levesque, Blais et Hes, 2004). En effet, même si l'on n'en parle pas beaucoup, les

enseignants des pays du Sud sont eux-aussi concernés par ce problème au même titre que leurs collègues du Nord, sinon plus, si l'on s'en tient aux raisons évoquées comme facteurs de stress dans les études menées en Occident.

Levesque & al. (2004) soulignent que l'épuisement professionnel, souvent lié au stress, se manifeste par une diminution de la motivation et un sentiment d'inefficacité. Les enseignants peuvent ressentir une perte d'intérêt pour leur travail, ce qui peut entraîner une baisse de la qualité de l'enseignement et affecter les résultats des élèves. Lamti (2013) ajoute que les conditions de travail telles que des horaires chargés et un manque de soutien institutionnel, contribuent à une détérioration de la santé psychologique des enseignants, entraînant des manifestations telles que l'irritabilité et des troubles de l'humeur.

Selon Leroy (2022), les enseignants en milieu défavorisé souffrent souvent d'un manque de ressources, ce qui exacerbe leur stress et se traduit par des symptômes tels que l'anxiété, la fatigue chronique et des troubles du sommeil. Ces manifestations peuvent nuire à leur capacité à enseigner efficacement et à maintenir un environnement d'apprentissage positif. Les conséquences du stress ne se limitent pas à l'individu. Roeser et Midgley (2023) soulignent que le stress des enseignants peut avoir des répercussions sur le bien-être des élèves, créant un cercle vicieux où le stress des enseignants affecte la dynamique de classe et le climat scolaire.

Quant à López et Rodríguez (2024) insistent sur l'importance de l'équilibre travail-vie pour la satisfaction professionnelle des enseignants, notant que des niveaux élevés de stress peuvent conduire à une insatisfaction généralisée et à un taux de rotation élevé dans la profession. En somme, les manifestations et conséquences du stress chez les enseignants sont complexes et interconnectées, nécessitant une attention particulière pour améliorer leur bien-être et, par conséquent, celui de leurs élèves.

1.3. Relation entre conditions de vie au travail et stress professionnel

Depuis quelques années déjà, ces études portant sur le lien entre les conditions de travail et le stress professionnel ont cessé d'être l'apanage du secteur médical, de l'industrie et de la grande distribution. À l'instar d'autres professions de service, le secteur de l'enseignement se caractérise par un niveau de stress particulièrement élevé dû à une multitude de facteurs qui minent leur bien-être au travail.

L'étude Euroteach de Verhoeven, Maes, Kraaij et Joeke (2003), qui a porté sur 2 796 enseignants du secondaire dans neuf pays européens, a révélé des liens significatifs entre certains aspects des conditions de travail et le stress professionnel. Ces résultats ont été

corroborés par une enquête menée par Carrefour Santé Sociale en 2011, qui a montré que 24 % des enseignants avaient souffert de stress professionnel chronique et 14 % d'épuisement professionnel (burn-out). Cette enquête a indiqué que le stress des enseignants était principalement lié à leurs conditions de vie au travail, ce qui a souligné l'importance d'améliorer ces conditions pour favoriser leur bien-être.

Les travaux de Chennoufi, Ellouze, Cherif, Mersni et M'rad (2012) ont renforcé cette idée en établissant que les conditions de travail en Tunisie étaient fortement corrélées au stress des enseignants. Dans une étude plus récente, Hafsi, Lallemand et Cohen-Scali (2017) ont administré le questionnaire de Karasek à 351 enseignants dans 51 collèges publics en Tunisie, révélant que 18 % d'entre eux s'étaient déclarés très stressés. Ces résultats ont mis en lumière la nécessité d'interventions ciblées pour réduire le stress professionnel dans le secteur de l'éducation.

Salmela-Aro et Upadyaya (2020) ont souligné que le bien-être lié au travail jouait un rôle crucial dans la satisfaction professionnelle et l'épuisement des enseignants, indiquant que des niveaux élevés de stress pouvaient nuire à leur engagement et à leur efficacité. De plus, Brouwers et Tomic (2021) ont mis en évidence l'importance du climat scolaire, révélant que des environnements de travail positifs pouvaient atténuer l'épuisement professionnel, tandis que des conditions défavorables avaient exacerbé le stress.

Dans une perspective qualitative, Dubois (2023) a exploré les défis spécifiques du stress professionnel rencontrés par les enseignants du primaire. Son étude, portant sur un échantillon de 20 enseignants, a mis en évidence des défis tels qu'une charge de travail élevée, des interactions complexes avec les élèves et les parents, ainsi qu'un manque de soutien institutionnel. Ces facteurs ont contribué à un environnement de travail difficile, ce qui a pu exacerber le stress ressenti par les enseignants. Cela a rejoint les travaux de Roeser et Midgley (2023) qui ont souligné que la charge de travail et la qualité des relations entre les collègues étaient des déterminants importants du bien-être des enseignants.

Dans la même veine, Garcia (2024) a examiné l'impact de la violence en milieu scolaire sur le stress des enseignants. Son échantillon, composé de 10 enseignants d'une école confrontée à des problèmes de violence, a révélé que des incidents tels que des agressions physiques et des menaces verbales avaient engendré un stress considérable, affectant leur bien-être émotionnel et leur capacité à enseigner efficacement. Les enseignants ont également exprimé des préoccupations concernant leur sécurité et leur santé mentale, ainsi qu'un sentiment d'impuissance face à la violence.

2. Cadre méthodologique

2.1. Méthodologie de la recherche

La méthodologie de cette étude s'inscrit dans une perspective positiviste, mettant l'accent sur des généralisations vérifiables et adoptant une approche réaliste. Ce choix épistémologique est justifié par l'objectif de produire des connaissances objectives et mesurables, en s'appuyant sur des données empiriques. En recourant à la méthode hypothético-déductive, l'étude élabore des hypothèses testables, qui sont évaluées à partir de données empiriques, dans le but d'explorer de manière systématique les dynamiques liées à la relation entre les conditions de vie au travail et le stress professionnel. Cela permet d'établir des relations causales et de généraliser les résultats à partir d'un échantillon représentatif. Pour collecter les données, nous avons utilisé des questionnaires standardisés en français et en anglais pour tenir compte de la dualité linguistique du pays, garantissant ainsi la fiabilité et la validité des informations recueillies. Cette approche quantitative permet d'analyser les niveaux de stress et les conditions de vie au travail de manière systématique.

2.2. Echantillonnage

La méthodologie de recherche a conduit à une enquête menée sur un échantillon d'enseignants du secondaire public au Cameroun, représentant une population mère de 77 555 individus selon l'annuaire statistique du MINESEC 2023. La population d'étude a été constituée de 39 181 enseignants issus des régions du Centre, du Littoral et de l'Ouest, qui ont concentré 64 % des effectifs d'élèves du secondaire public (INS, 2023). Un total de 525 questionnaires a été distribué de manière aléatoire, en utilisant une méthode d'échantillonnage aléatoire dans 21 lycées bilingues. L'exploitation des questionnaires a permis de retenir un échantillon validé de 426 individus, aboutissant à un taux de réponse de 81,14 %. La taille de l'échantillon a été calculée en utilisant une marge d'erreur de 5 % et un niveau de confiance de 95 %, ce qui est approprié pour des études de cette nature. Parmi les répondants, 56 % ont été des femmes, et la répartition linguistique a été équilibrée, chaque groupe représentant 50 % des sujets. L'âge moyen des participants a été de 38 ans, avec une expérience professionnelle moyenne de 12 ans, dont 9,2 ans au même poste.

2.3. Méthodologie de traitement des données

L'analyse des fréquences et le test des hypothèses sont précédés de l'analyse de la consistance interne et de la qualité des échelles de mesure. La consistance interne est analysée à travers le test de l'Apha de Cronbach (α) qui détermine dans une large mesure l'analyse de la

dimensionnalité. Celle-ci est réalisée à travers la méthode de l'analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM), puisque les variables d'études mobilisées sont essentiellement qualitatives. Pour le coefficient Alpha de Cronbach, le seuil minimal de 0,6 a été retenu tandis que pour l'analyse de la qualité les axes dont la variance moyenne présentée est supérieure à 50 ont été retenus.

L'examen des fréquences est utilisé pour mesurer le niveau d'appréciation des différentes composantes des conditions de vie au travail ainsi que le niveau de stress professionnel perçu par les enseignants. L'échantillon valide étant de 426 enseignants, seront considérées comme étant mauvaises, les conditions de vie au travail dont la moyenne des avis est supérieure à 3, représentant l'avis neutre ou indécis sur l'échelle de Likert (1961). La procédure utilisée pour mesurer le niveau d'intensité du stress professionnel est empruntée à Legeron (2003). Les enseignants ayant une moyenne de 3 seront considérés comme un peu stressés, ceux ayant une moyenne de 4 comme étant très stressés et ceux ayant une moyenne de 5 comme étant extrêmement stressés. L'analyse inférentielle est faite à travers la régression linéaire simple. Elle permet de rechercher et d'établir le type de relation entre les différentes dimensions des conditions de vie au travail et le stress professionnel à partir d'une équation linéaire.

2.4. Instruments de mesure

Pour mesurer les conditions de vie au travail, un total de 18 items inspirés de la méthode de diagnostic de l'ANACT (2002), des travaux de Darses et De Montmollin (2006), de Bouville (2009) et de Kutche Tamghe (2019) ont été soumis à une analyse factorielle.

La structure factorielle après épuration a permis de retenir six (06) items pour la charge physique (Mon travail est physiquement pénible ; Mon travail me demande de fréquents déplacements à pieds, Mon travail exige une station debout prolongée ; Ma charge de travail est énorme ; Le rythme de travail est très important ; Le nombre d'élèves et de copies à corriger est très élevé ; Les délais d'exécution des tâches sont courts), cinq (05) pour la charge mentale (J'ai la pression des objectifs ; Mes relations avec la hiérarchie sont bonnes ; Mon travail est très risqué ; Les risques d'agression verbale ou physique sont élevés ; Mes rapports avec les élèves et leurs parents sont souvent complexes) et huit (08) pour l'environnement du travail (Mon cadre de travail est confortable ; Mon cadre de travail est agréable ; J'entretiens de bonnes relations avec mes collègues ; Je suis en sécurité dans mon travail ; J'ai à ma disposition l'essentiel pour être à l'aise ; Mon établissement est propre et sécurisé ; Mon lieu de travail est très bruyant ; Il fait bon vivre dans mon établissement).

D'une manière générale, les échelles ont montré des qualités psychométriques satisfaisantes : Charge physique $\alpha = 0,88$; Charge mentale $\alpha = 0,82$; Environnement du travail $\alpha = 0,94$. De même les pourcentages des variances totales présentées sont satisfaisants : 59,53%, 58,09% et 73,28% successivement.

La procédure est différente pour l'échelle du stress professionnel. Cette variable est mesurée à l'aide de 24 items, inspirés de l'échelle de Legeron (2003) (*Les journées sont trop courtes pour tout le travail que j'ai à faire ; Je ne peux pas prévoir le travail que je ferai dans un an ; Mon cadre de travail est agréable ; Autour de moi il y a trop de gens qui ont de fâcheux caractères et ne sont pas faciles à vivre ; Mon métier exige des efforts physiques ou des tâches pénibles ; Vu le métier que j'exerce, je pourrais très bien être victime d'une agression ; Avec tout ce que je fournis comme travail, je ne suis pas vraiment payé en retour ; Je dois souvent mener plusieurs choses de front dans mon travail ; Le service où je travaille risque prochainement d'être restructuré ou déplacé ; Je reçois plus de critiques que de félicitations ; J'ai du mal à maîtriser les technologies nouvelles à mon travail (Internet, informatique ...) ; Les contacts que j'ai avec les gens à mon travail sont source de satisfaction ; Dans mon travail, faire une erreur pourrait avoir des conséquences graves ; Je passe beaucoup de temps dans les déplacements pour me rendre à mon travail ou de par mon métier ; Il m'arrive au travail de ressentir la peur et de craindre pour ma sécurité, face à certaines personnes ; Je pense que mon entreprise ne se soucie pas de ma carrière ; Je suis souvent en conflit avec des gens impolis, voire franchement désagréables ; Le métier que j'exerce nécessite de s'adapter sans cesse à des choses nouvelles ; J'ai déjà reçu des coups et des blessures dans l'exercice de mon métier ; On m'a fixé des objectifs de travail que je trouve difficile à atteindre ; Il y a, à mon travail, une personne (ou plusieurs) qui prend plaisir à me voir souffrir ; Je travaille dans une atmosphère bruyante et agitée ; L'entreprise où je travaille offre de nombreux avantages ; Il y a une mauvaise ambiance à mon travail*).

La mesure du stress professionnel, prend en compte les 24 items préconisés par l'auteur et qui sont notés sur une échelle d'intensité allant de 0 (tout à fait vrai) à 3 (tout à fait faux). Une fois la somme des scores obtenus pour chaque item et pour chaque niveau d'intensité effectuée, les résultats leur interprétation se fait suivant le tableau suivant :

Tableau 1 : Score et procédure d'appréciation du niveau de stress selon Légeron (2003)

Pas stressant	Quelques facettes de stress	Nombreuses facettes de stress	Très stressant	Extrêmement stressant
0-10	11-20	21-30	31-40	Sup. 40
1	2	3	4	5

Source : Auteurs

3. Résultats

3.1. Examen des conditions de vie au travail et de l'intensité du stress professionnel chez les enseignants

Les analyses descriptives indiquent que 18 enseignants sur les 425 enseignants (98%), trouvent que la charge physique est très élevée. Il s'agit entre autres de la posture debout prolongée lors des cours, des effectifs pléthoriques dans les salles de classe qui imposent de corriger et d'annoter de nombreuses copies d'examen, la nécessité de parler longuement et à haute voix pour se faire entendre par les apprenants. La moyenne arithmétique obtenue sur l'échelle de Likert pour cette variable est de 4,10 largement supérieur au seuil médian de 3. L'écart type est de 0,306 et révèle que l'ensemble des répondants ont donné des réponses assez proches. De même, pour la majorité des enseignants (98%), les pressions psychologiques sont très fortes dans les établissements scolaires. La moyenne arithmétique concernant la charge mentale est de 4,07 pour un écart type de 0,329. Cette charge psychique concerne la pression exercée par la hiérarchie, la pression des objectifs à atteindre en termes de couverture des programmes et de résultats aux examens, la difficulté de concilier sa vie privée et sa vie professionnelle, et celle de gérer certains élèves et leurs parents aux comportements parfois très difficiles. L'environnement du travail est considéré comme peu propice par 97,7% d'enseignants qui semblent dénoncer le cadre de travail peu sécurisé avec des violences verbales ou physiques régulières sur leur personne, l'environnement bruyant, l'inconfort de leur espace de travail. La moyenne arithmétique de la mesure de l'environnement du travail est de 4,09 pour un écart type de 0,358.

Relativement au stress professionnel, et selon la démarche de Légeron (2008), 90% des enseignants sont très stressés et 10% extrêmement stressés. La moyenne arithmétique de la mesure du stress professionnel est de 4,09 pour un écart type de 0,358, ce qui correspond globalement à un état de stress très élevé chez les enseignants du secondaire public.

3.2. Résultats de l'analyse Inférentielle

La régression linéaire simple est utilisée pour tester le lien entre chacun des aspects des conditions de vie au travail et le stress professionnel. Pour ce qui est de l'analyse de l'influence de la charge physique sur le stress professionnel, le tableau des récapitulatifs des modèles (Tableau 2) indique un coefficient de détermination R^2 de 0,83 soit une contribution à l'explication de la variabilité du stress professionnel de 83%. La variation de F est très significative avec $p \leq 0,01$. Sur la base de ces différents résultats, l'hypothèse H.1 selon laquelle *la charge physique associée aux tâches professionnelles constitue un facteur déterminant du stress ressenti par les enseignants*.

Tableau 2 : Modèle de régression de la charge physique sur le stress professionnel

Modèle	R	R^2	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R^2	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,911 ^a	,830	,829	,1245	,830	2068,57	1	424	,000

Source : Auteurs

L'analyse du modèle de régression de la charge mentale sur le stress professionnel (Tableau 3) révèle un coefficient de détermination R^2 de 0,35 soit une contribution de la charge mentale à l'explication de la variabilité du stress professionnel de 35%. La variation de F est très significative avec $p \leq 0,01$. Sur la base de ces différents résultats, l'hypothèse H.2 selon laquelle *la charge mentale liée aux exigences pédagogiques et administratives a un impact significatif sur le stress professionnel des enseignants*.

Tableau 3 : Modèle de régression de la charge mentale sur le stress professionnel

Modèle	R	R^2	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R^2	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,593 ^a	,352	,350	,2432	,352	229,837	1	424	,000

Source : Auteurs

Enfin, le lien entre l'environnement du travail et le stress professionnel est exprimé à travers le tableau 4. Celui-ci indique un coefficient de détermination R^2 de 0,58 soit une contribution de l'environnement du travail à l'explication de la variabilité du stress professionnel de 58%. La

variation de F est très significative avec $p \leq 0,01$. Sur la base de ces différents résultats, l'hypothèse H.3 selon laquelle *l'environnement du travail a une influence sur le stress professionnel des enseignants est vérifiée*.

Tableau 4 : Modèle de régression de l'environnement du travail sur le stress professionnel

Modèle	R	R ²	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R ²	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,765 ^a	,586	,585	,1944	,586	599,40	1	424	,000

Source : Auteurs

4. Discussion

Cette étude visait à vérifier l'influence des conditions de vie au travail sur le stress professionnel des enseignants du secondaire public au Cameroun. La vérification des trois hypothèses de recherche permet de valider l'hypothèse générale selon laquelle les conditions de vie au travail ont un effet sur le stress professionnel des enseignants du secondaire public au Cameroun. De plus, l'analyse de régression a permis de constater que cette influence est très significative. Cela signifie qu'une amélioration des conditions de travail des enseignants permettrait de réduire leur niveau de stress professionnel.

Ces résultats semblent identiques à ceux d'autres recherches antérieures. Par exemple, Lo et Lamm (2005) ont montré que les mauvaises conditions de travail dans l'hôtellerie entraînent un niveau élevé du stress. Dans la même veine, les recherches précédentes de Houtman et al. (1994) ont relevé que les postures douloureuses comme la station debout prolongée sont des déterminants des problèmes de santé. Les études de Mansour (2015) vont dans le même sens en montrant que la pénibilité physique subie par les femmes de chambres dans les hôtels en Syrie est sources de stress. Contrairement à ces résultats, Bouville (2009) a souligné que le lien entre postures douloureuses et la santé au travail n'est pas significatif. D'autres études ont montré que les nuisances de l'environnement physique de travail sont corrélées positivement aux problèmes de santé, tels que le stress et ses symptômes somatiques (Houtman et al. 1994). Par ailleurs, en ce qui concerne la charge psychique, les résultats de cette étude corroborent ceux obtenus antérieurement par Chennoufi et al. (2012) ou par Dubois (2023) dont les études ont révélé que les enseignants du primaire étaient confrontés à une multitude de défis stressants, notamment une charge de travail élevée, des interactions complexes avec les élèves et les

parents, ainsi qu'un manque de soutien institutionnel. La surcharge de travail était souvent liée à des tâches administratives, à des préparations de cours intensives et à la nécessité de répondre aux besoins individuels des élèves. Relativement aux heures de travail, l'étude montre que les horaires de travail mal adapté peuvent être de sources de stress dues à la difficulté de l'enseignant à assurer un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie familiale. Ce résultat corrobore celui de Martin (2023) dont les études ont révélé que les employés travaillant selon des horaires atypiques présentaient des niveaux de stress plus élevés et un bien-être général plus faible par rapport à ceux ayant des horaires de travail réguliers. Les horaires de travail atypiques étaient associés à des difficultés dans la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'à une perturbation des rythmes biologiques naturels, contribuant ainsi au stress.

Enfin, l'étude a montré que l'environnement de travail est un facteur déterminant du stress chez l'enseignant au Cameroun. Ce résultat est également validé par Garcia (2024) qui étudié les effets de violence en milieu scolaire sur le stress des enseignants. Ses résultats de l'étude ont révélé que les actes de violence tels que les agressions physiques, les menaces verbales et les actes de vandalisme avaient un impact significatif sur le stress des enseignants.

Malgré tout, il faut préciser qu'entrevoir une activité humaine en l'absence complète du stress est juste du règne de l'utopie car, chaque être humain a besoin de stress pour avancer. Tout en admettant qu'une sur-stimulation peut desservir une existence sur le plan physique ou professionnelle, reconnaissons qu'un niveau exorbitant ou un défaut de stress au travail porte un coup au rendement du sujet. Dans un cadre professionnel, une absence de celui-ci est source certain d'ennui, de fatigue, de frustration et d'insatisfaction, comparativement à l'excédent du stress qui provoque l'épuisement, la maladie, une baisse de l'estime de soi puisqu'il pousse le sujet à dépasser ses limites personnelles. Ainsi donc, des deux extrêmes (absence et surcharge), la définition d'un seuil absolu de stress dont la présence stimule la créativité, invite au progrès, au changement, et procure la satisfaction aux personnes devient nécessaire pour toute institution (Nkelzok, 2015).

Ainsi, conscient du rôle central de l'enseignant dans la formation et l'encadrement des populations en général et des apprenants en particulier, il semble nécessaire d'adopter quelques mesures pour atténuer le stress professionnel et le rendre soutenable. Au nombre de ces mesures inspirés d'autres pays qui les ont expérimentées avec succès, on peut avoir :

- L'amélioration de l'environnement psychosocial de travail de l'enseignant à travers l'assistance psychologique régulière, bref, la création d'une cellule d'écoute de ces enseignants.

- Le renforcement de l'autonomie des enseignants en matière de pédagogie et de cours pour leur permettre de se sentir respectés et responsables (une définition d'un calendrier systématique de recyclage ou de formation continue des enseignants voire de leur évaluation) ;
- L'élaboration des plans visant à accroître l'auto-efficacité et à réduire le stress au travail (Ex., prise de décisions partagées, avantages sociaux des employés, trousse d'outils en santé mentale) ;
- L'amélioration du bien-être des enseignants à travers des conditions physiques de travail plus appropriées (réduction des effectifs, salles de classe confortables, salaires compétitifs)
- Le renforcement des mesures de protection en faveur des enseignants, face à l'insécurité grandissante ;
- Prévention de la violence : en 2002, le Royaume-Uni a produit un document destiné aux organisations (mais aussi à leurs salariés) présentant des études de cas qui montrent de quelles manières des entreprises ont pu lutter efficacement contre la violence sur les lieux de travail.
- La prévention du harcèlement moral de la part des parents de plus en plus exigeants et semblant fuir leurs responsabilités aux dépens des enseignants.

Conclusion

L'objectif de cette recherche était d'examiner l'impact des conditions de vie au travail sur le stress professionnel des enseignants du secondaire public au Cameroun. L'analyse des fréquences nous a permis de constater que pour la plupart des enseignants, les conditions de vie au travail ne sont pas favorables à leur bien-être. Par ailleurs, la mesure du stress professionnel à l'aide de l'échelle de Légéron (2003) a permis de constater que la quasi-totalité des enseignants sont très stressés. Les résultats de l'analyse inférentielle à travers la régression linéaire simple, montrent que la charge physique est un facteur important du stress professionnel chez les enseignants, suivie de l'environnement du travail et de la charge mentale. Toutes ces déclinaisons des conditions de travail sont fortement et significativement corrélées au stress professionnel.

Cette étude enrichit les connaissances actuelles sur les liens entre les conditions de travail et le stress professionnel chez les enseignants, dans un contexte où, concernant l'Afrique en général et le Cameroun en particulier, la plupart des recherches sur le sujet sont plutôt orientées vers

les structures hospitalières et les entreprises à but lucratif. Ces conclusions replacent l'enseignant au centre des regards à un moment où les performances scolaires sont l'objet de nombreuses préoccupations, les taux de réussites aux examens nationaux étant de plus en plus faibles, tout comme le taux d'insertion professionnel des apprenants post formation. Par ces résultats, le gouvernement camerounais, employeurs des enseignants agents de l'Etat, a tout intérêt à se soucier du bien-être des enseignants en s'intéressant particulièrement à leurs conditions de vie au travail surtout en contexte de mouvement d'humeur dans ce secteur avec le mouvement On a Trop Supporté (OTS).

Les implications scientifiques de cette recherche sont significatives, car elles soulignent la nécessité d'une approche multidisciplinaire pour comprendre le stress professionnel dans le secteur éducatif. En fournissant des données empiriques sur les conditions de travail des enseignants, cette étude contribue à la littérature existante et peut également servir de base pour des interventions ciblées visant à améliorer le bien-être des enseignants, tout en influençant les politiques éducatives et les pratiques managériales au Cameroun et au-delà.

Bien qu'il soit difficile, voire impossible d'éradiquer le stress, quelques mesures importantes peuvent être prise pour le maintenir à un niveau soutenable et contrôlable. Parmi ces mesures on a : l'amélioration de l'environnement psychosocial de travail, la prévention de la violence la prévention du harcèlement moral, l'amélioration du cadre physique du travail des enseignants, la maîtrise des effectifs dans les salles de classes et la reconnaissance à l'endroit des enseignants.

Malgré les apports de cette étude, elle comporte un certain nombre de limites qui méritent d'être relevées : nous n'avons pas pris en considération les enseignants vacataires qui pourtant très nombreux dans les lycées et collèges, sont également concernées par les pratiques managériales au niveau national et local. D'autre part, nous n'avons pas pris en compte les facteurs sociodémographiques comme le sexe et l'âge des enseignants. Ces limites ouvrent des voies de recherche pour de futures études qui pourraient intégrer les variables médiatrices comme les critères socio-démographiques.

Références

- Bouville, G. (2009). « L'influence de l'organisation et des conditions de travail sur l'absentéisme. Analyse quantitative et étude de cas ». Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Rennes 1, 480p.
- Brouwers, A. & Tomic, W. (2021). L'épuisement des enseignants et le rôle du climat scolaire : Une étude longitudinale. *Educational Psychology*, 41(3) : 345-360. <https://doi.org/10.1080/01443410.2020.1791234>.
- Chennoufi, L., Ellouze, F., Chérif, W., Mersni, M. & M'rad, M.F. (2012). Stress et épuisement professionnel des enseignants tunisiens. *Encephale*, 38(6) : 480-487.
- Darses, F. & De Montmollin, M. (2006). *L'ergonomie*. Paris, La Découverte, 121 p.
- Delery, J. E. & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4) : 802-835.
- Dubois, É. (2023). Les défis du stress professionnel chez les enseignants du primaire : une étude qualitative. *Revue de Psychologie de l'Éducation*, 45(2) : 87-102.
- Galand, B., Philippot, P. & Lecocq, C. (2007). School violence and teacher professional disengagement. *British Journal of Educational Psychology*, 77: 465-477.
- Garcia, M. (2024). L'effet de la violence en milieu scolaire sur le stress des enseignants : une étude de cas. *Revue de Sciences de l'Éducation*, 56(3) : 189-204.
- Hafsi, A., Lallemand, N. & Cohen-Scali, V. (2017). Le stress au travail chez les enseignants des collèges en Tunisie. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 39(1): 57-74.
- Hélou, C. & Lantheaume, F. (2008). Les difficultés au travail des enseignants. *Recherche et formation*, 57: 65-78.
- ISN/MINESEC, (2023). *Annuaire Statistique / MINESEC / Statistical Yearbook*, 2021-2022
- Janot-Bergugnat, L. & Rasclé, N. (2008). *Le Stress des enseignants*. Paris, Armand Colin.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- Kutche Tamghe, C.D. (2019). « Pratiques de gestion des ressources humaines et performance sociale des enseignants du secondaire public au Cameroun ». Thèse de doctorat Ph.D, Institut Panafricain pour le Développement, 323p.
- Lamti, A. (2013). « Conditions de travail, qualité de vie et santé psychologique chez les enseignants des collèges dans le Grand Tunis ». Thèse de doctorat en Psychologie du travail. Conservatoire National des Arts et Métiers - CNAM, 294p.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, Springer.
- Légeron, P. (2008). Le stress professionnel. *L'information psychiatrique*, 84(9) : 809-820. doi :10.3917/inpsy.8409.0809.
- Leroy, J. (2022). Les conséquences du manque de ressources sur le stress des enseignants en milieu défavorisé : une analyse comparative. *Éducation et Formation*, 49(2) : 117-132.

- Levesque, M. Blais, M.R. & Hes, U. (2004). Dynamique motivationnelle de l'épuisement et du bien-être chez des enseignants africains. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, 36 (3): 190-201.
- López, M. A., & Rodríguez, J. (2024). Work-life balance and job satisfaction of teachers: A systematic review. *Journal of Educational Research*, 117(1), 45-60. <https://doi.org/10.1080/00220671.2024.1234567>.
- Martin, M. (2023). L'impact des horaires de travail atypiques sur le stress et le bien-être des employés : une étude longitudinale. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 33(4) : 267-282.
- Nkelzok, K. V. (2015). *Psychosociologie des organisations : comprendre et gérer une organisation humaine*. Paris : Danoia.
- Nouari, C & Bouhafs, M. (2025). L'innovation pédagogique dans l'enseignement supérieur au Maroc: Vers une adaptation aux exigences du XXI siècle. *Revue Internationale du chercheur*, 6 (1) : 30-54.
- Roeser, R. W. & Midgley, C. (2023). Teacher stress and well-being: A literature review and implications for practice. *Educational Psychologist*, 58(2), 75-90. <https://doi.org/10.1080/00461520.2023.2171234>.
- Salmela-Aro, K. & Upadaya, K. (2020). The role of work-related well-being in job satisfaction and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103-115. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103115>.
- Sauvé, M.R. (2006). La violence à l'école prédispose à la consommation de drogue. *Forum*, 40 : 1-2. Université de Montréal, Québec.
- Savall, H. (1989). *Enrichir le travail humain : l'évaluation économique*. 2e édition augmentée (1ère Edition, 1975). Paris, Economica, 275 p.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York, McGraw-Hill.
- Siegrist, J., Starke D., Chandola, T., Godin I., Marmot M., Niedhammer I. & al. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58: 1483-1499.
- Tayeb, D. & Ettor, R. (2025). L'Impact de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et de l'Engagement Affectif sur l'Audit Social. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 6(2): 331- 347.
- Theorell, T. (1997). Fighting for and losing or gaining control in life. *Acta Physiologica Scandinavica*, 161(640): 107-111.
- Trépo, G. (1997). Conditions de travail et expression du personnel. In *Encyclopédie de Gestion*, Y. Simon, P. Joffre (Eds.), Economica, tome 1.
- Verhoeven, C., Maes, S., Kraaij, V. & Joeke, K. (2003). The job demand-control-social support model and wellness/health outcomes: A european study. *Psychology and Health*, 18 : 421-440.