

## **Genre et dimensions du bien-être professionnel des enseignantes et des enseignants du secondaire collégial marocain**

### **Gender and dimensions of the professional well-being of Moroccan college secondary school teachers**

**HICHAMI Safia**

Doctorante

Faculté des Lettres et des Sciences Humaines Ain Chock

Université Hassan II

Laboratoire Genre, Sociétés et Cultures

Maroc

**safia.hichami@gmail.com**

**KHAOUA Sabah**

Enseignant chercheur

Faculté des Lettres et des Sciences Humaines Ain Chock

Université Hassan II

Laboratoire Genre, Sociétés et Cultures

Maroc

**Sabah\_khaoua@hotmail.com**

**BARKAOUI Aicha**

Enseignant chercheur

Faculté des Lettres et des Sciences Humaines Ain Chock

Université Hassan II

Laboratoire Genre, Sociétés et Cultures

Maroc

**Aicha.barkaoui@gmail.com**

**Date de soumission :** 12/10/2021

**Date d'acceptation :** 27/11/2021

**Pour citer cet article :**

HICHAMI. S & al. (2021) «Genre et dimensions du bien-être professionnel des enseignantes et des enseignants du secondaire collégial marocain», Revue Internationale du Chercheur «Volume 2 : Numéro 4» pp : 332 - 353

## Résumé

Le but principal de ce travail est de mettre l'accent sur les différences liées au genre qui existent entre les enseignantes et les enseignants quant à leur rapport au travail et la promotion du bien-être professionnel. La particularité de notre étude réside dans la perspective théorique choisie qui croise les deux disciplines : psychologie positive et sociologie du travail et des professions intégrant les théories des rapports sociaux de genre dans le travail, notamment dans le domaine de l'enseignement. Notre recherche se veut alors compréhensive-interprétative se basant sur une méthode qualitative touchant 24 enseignants et enseignantes du cycle secondaire collégial à la ville de Casablanca au Maroc.

Les résultats ont révélé que, contrairement à la théorie de (Seligman M. , 2011), pour qui l'individu peut choisir de développer indépendamment les cinq dimensions du bien-être ; la dimension *des émotions positives* et celle *des relations positives* sont interreliées et soutiennent la dimension du *sens* que ces enseignants entretiennent avec leur travail.

Pour la dimension genre, les femmes enseignantes de notre échantillon se déclarent plus satisfaites de leur travail et y entretiennent un rapport positif plus que les hommes.

**Mots-clés** : enseignants ; bien-être professionnel ; psychologie positive ; sociologie du travail ; genre.

## Abstract

The main goal of this work is to focus on the gender-related differences that exist between teachers in terms of their relationship to work and the promotion of professional well-being, a dimension that is hardly developed in the literature on the teaching profession. The peculiarity of our study lies in the chosen theoretical perspective, which crosses the two disciplines: positive psychology and sociology of work and professions integrating the theories of gender social relations in work, particularly in the field of education. Our research is therefore intended to be comprehensive-interpretative, based on a qualitative method involving 24 college secondary school teachers in the city of Casablanca in Morocco.

The results revealed that, unlike the theory of (Seligman, 2011), for whom the individual can choose to independently develop the five dimensions of well-being; the dimension of *positive emotions* and that of *positive relations* are interrelated and support the dimension of meaning that these teachers have with their work.

To analyze the gender dimension, our sample showed that women teachers declare themselves more satisfied with their work and maintain a positive relationship with it more than men.



**Keywords:** teachers; professional well-being; positive psychology; sociology of work; gender.

## Introduction

Le travail des enseignants connaît ces dernières décennies des transformations majeures partout dans le monde suivant le développement économique, social et politique des pays. Au Maroc, les réformes successives depuis l'indépendance du royaume, la massification de la scolarité ainsi que les changements dans les relations de pouvoir entre les générations ont contribué à la souffrance du corps enseignant.

Dans ce sens, l'intéressement des élèves difficile à maintenir, la conjugaison délicate des différentes tâches au sein et en dehors de la classe, la recherche constante des ressources d'adaptation et de gestion des moments de crise, la difficulté à gérer les deux sphères professionnelle et personnelle et le sens même du travail qui est à redéfinir continuellement, sont autant d'exigences qui mettent l'enseignant en difficulté, entraînant chez lui un « *sentiment d'usure* » (Lantheaume, 2008, p. 49)

De nouvelles exigences ont été aussi introduites comme l'utilisation des outils de la nouvelle technologie et la redéfinition du rôle de l'enseignant qui devrait être, à la fois, animateur, catalyseur, pédagogue, évaluateur, psychologue... sans en être convenablement qualifié (Harouchi, 2010). Désormais, les enseignants doivent accepter une relation négociée et individualisée avec différents acteurs : les élèves, l'institution (administratifs, inspecteurs...), les parents et l'opinion publique. Cela se traduit par un sur engagement de leur part rendant plus difficile la conciliation et la séparation entre leur vie privée et leur vie professionnelle. (Lantheaume, 2008).

De plus, les enseignant-e-s d'aujourd'hui sont appelés à utiliser les Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication (NTIC) surtout avec les nouveaux modes d'enseignement imposés par la pandémie du Covid 19 : enseignement à distance, alternance, auto-apprentissage etc. qui ont contribué à la peine des enseignants (Rechidi, Bennani, Nafzaoui, & Benazzou, 2020).

La situation devient de plus en plus difficile pour la femme enseignante, victime de la division traditionnelle des tâches, qui doit combiner entre ses devoirs familiaux et ses obligations professionnelles (Jarty, 2011).

A partir de ce constat, nous formulons les questions suivantes auxquelles nous essaierons de répondre à travers un travail empirique : quelles dimensions du travail enseignant sont susceptibles d'impacter positivement le bien-être professionnel des enseignantes et des

enseignants ? Les femmes enseignantes ont-elles le même rapport au travail que leurs collègues hommes ? Quelles différences de genre existent-elles entre les deux ?

Dans ce qui suit, nous présentons, dans un premier temps, le cadre conceptuel et théorique de notre travail. Nous y définissons les concepts fondamentaux relatifs à cette recherche et nous y présentons les enseignements d'un fondement théorique référant à la psychologie positive ainsi qu'à la sociologie du travail intégrant les théories des rapports sociaux de genre dans le travail. Dans un deuxième temps, nous exposons le cadre méthodologique de notre recherche ; pour s'attarder, dans un troisième temps, à la présentation des résultats de notre enquête ainsi que leur discussion à la lumière des enseignements du cadre théorique.

## 1. Cadre conceptuel

Il est intéressant à ce niveau de notre travail de définir succinctement quelques concepts en relation avec notre objet de recherche. Comprendre tout d'abord ce qu'est le bien-être, acception floue recouvrant plusieurs sous-concepts, pour s'attarder ensuite à faire la différence entre le bien-être général et le bien-être au travail. Enfin, nous exposons quelques définitions propres au bien-être professionnel des enseignants.

### 1.1. Du bien-être général au bien-être au travail

Le « bien-être » est un concept polysémique qui est remplacé la plupart des fois par des notions comme la satisfaction, le bonheur ou la qualité de vie. Toutefois, les frontières et les nuances entre ces concepts ne sont pas toujours distinctes et difficiles à saisir. Le bien-être recouvre des dimensions très variées telles que la santé, la richesse, les conditions de vie...etc. (Forsé & Langlois, 2014), d'où la diversité et la multitude de modèles et de méthodes pour le mesurer.

En effet, le bien-être général touche à toutes les composantes de la vie : conditions de vie matérielles, santé, éducation, participation à la vie politique et à la gouvernance, liens sociaux, environnement et sécurité, activités personnelles, etc., parmi lesquelles, le travail. Ce dernier représente une des composantes essentielles du bien-être général (Zavidovique, Billaudeau, & Gillet, 2018).

Conscients de cette préoccupation, les chercheurs se sont penchés sur l'étude de cette dimension du bien-être au travail. Leurs « *recherches vont puiser de la psychologie positive, l'économie, les neurosciences, la sociologie des organisations, la psychologie sociale, etc.* » (Fabrique Spinoza, 2013, p.13). Ainsi, Favoriser le bien-être des collaborateurs dans une organisation est d'abord un impératif moral.

## 1.2. Le bien-être professionnel des enseignants

« Le bien-être professionnel » tel que nous l’appréhendons ici, réfère à la profession enseignante qui exige un savoir savant pédagogique, psychopédagogique, didactique, communicatif et relationnel pour garantir l’efficacité et la réussite des rapports avec les différentes composantes de l’opération pédagogique dont l’élève est le principal acteur. Il se reflète également à travers l’implication positive de l’enseignant dans son activité de manière à considérer « *son travail telle une expérience à travers laquelle il s’identifie lui-même* » (Malki, et al., (2021)

En effet, enseigner est une profession enrichissante qui implique un travail valorisant, propice à la croissance et au développement parmi les étudiants, ainsi que l'expérience de joie et d'inspiration provenant de regarder ces individus grandir (Tardif & Lessard, 1999). Cependant, l’action d’enseignement peut devenir difficile en raison de la nature complexe du travail et de l’accroissement des demandes imposées aux enseignants de la part de l’institution, des parents et de la société de manière générale.

Une recherche dans la littérature scientifique révèle que peu de définitions du bien-être sont spécifiques aux enseignants. Par exemple, (McCallum, et al., 2017) définissent le bien-être des enseignants comme « *un état émotionnel positif, résultat de l'harmonie entre la somme de facteurs environnementaux spécifiques et les besoins et attentes personnels des enseignants d'autre part* » (McCallum, et al., 2017, p. 9). Pour (Acton & Glasgow, 2015), le bien-être des enseignants est défini comme un sens individuel de l’épanouissement professionnel personnel, de la satisfaction, de la détermination et du bonheur, construit dans un processus de collaboration avec des collègues et des étudiants. C’est cet aspect multidimensionnel des facteurs susceptibles de promouvoir le bien-être des enseignants, lié aussi au caractère complexe du métier, qui rend la définition du bien-être des enseignants un peu difficile.

En effet, le bien-être des enseignants est affecté par une multitude de facteurs, tant positifs que négatifs, dont certains sont sous le contrôle de l’enseignant alors que d’autres ne le sont pas. A ce jour, une grande partie de la littérature existante semble avoir été principalement axée sur les influences négatives liées au travail des enseignants, telles que le stress, la détresse psychologique, la surcharge de travail ou la nécessité de réagir aux changements en cours (Jeffrey, 2011). En outre, un certain nombre d'initiatives visant à améliorer le bien-être des enseignants sont principalement axées sur la prévention des problèmes de santé (McCallum, et al., 2017).

Le bien-être professionnel, comme nous l'envisageons dans ce travail, englobe des dimensions diverses : la représentation et le sens donné au travail par les enseignants, leur satisfaction et appréciation du métier, le rapport aux élèves, le rapport aux collègues, le rapport avec l'institution (inspecteurs, administratifs) et les enjeux de la conciliation des deux sphères : privée et professionnelle.

## **2. Cadre théorique**

Notre travail croise les perspectives de deux champs disciplinaires : la psychologie positive représentée par la théorie du bien-être de Seligman et la sociologie du travail intégrant les théories des rapports sociaux de genre dans le travail, notamment dans le domaine de l'enseignement.

### **2.1. La psychologie positive**

Alors que la psychologie traditionnelle s'est longtemps intéressée aux problèmes psychologiques associés aux émotions négatives, les années cinquante ont connu l'apparition, à travers les courants existentialistes et humanistes, d'un nouveau champ de psychologie appelé la psychologie positive.

Deux auteurs en sont les fondateurs les plus éminents : Martin Seligman de l'université de Pennsylvanie à Philadelphia et Christophe Peterson de l'université de Michigan. (Seligman, 2002) affirme que l'un de ses buts est d'étudier l'individu sous un nouvel angle en valorisant les aspects positifs de la nature humaine. Il s'agit de le doter de moyens lui permettant la construction des forces afin d'accéder au bien-être et en faire la promotion.

Contrairement à la vision individualiste de l'être humain qui s'épanouit sans égard pour la société, la psychologie positive préconise que l'individu évolue de manière interpersonnelle à travers ses interactions avec son entourage, relations influencées par les représentations et les valeurs de la société dans laquelle il vit.

Pour ce courant de psychologie, l'individu développe des compétences d'ordre personnel (capacité d'aimer, de s'engager et d'avoir du courage), d'ordre interpersonnel (la persévérance, la sagesse...) et des compétences d'ordre social faisant partie des valeurs communes partagées dans la société (l'altruisme, la citoyenneté, la tolérance...) (Seligman, 2002).

## 2.2 Les dimensions du bien-être selon la théorie de Seligman

Avec l'évolution des champs de recherche de la psychologie positive, (Seligman, 2011) a proposé une nouvelle théorie du bien-être pour pallier aux lacunes de sa première théorie du bonheur authentique (2002).

Pour y remédier, Seligman a opté pour le concept de « prospérité » (*Flourishing*) qui se définit par l'atteinte d'un niveau optimal de fonctionnement d'un individu se traduisant par la bonté, la croissance personnelle et la résilience. Ainsi, (Seligman, 2011) a redéfini l'objet principal de la psychologie positive qui passe du bonheur mesuré par la satisfaction au bien-être qui peut être analysé selon cinq dimensions (PREMA) :

- **Émotion positive (*Positive emotion*)** : soit le bonheur et la satisfaction dans la vie. Un bonheur provenant de l'amour, de la reconnaissance, du plaisir... etc.
- **Engagement (*Engagement*)** : lorsque nous nous engageons dans une activité, un projet, et que le temps s'arrête parce que nous ne faisons qu'un avec l'objet, la préoccupation de soi disparaît et cela nous procure un sentiment d'accomplissement.
- **Relations positives (*Positive Relationships*)** : les relations positives avec d'autres personnes est une dimension constituant le bien-être des individus. En effet, le fait d'entretenir de bonnes relations humaines contribue parfois à l'obtention de bénéfices émotionnels, à l'engagement, au sens ou à l'accomplissement.
- **Sens (*Meaning*)** : c'est un élément qui se considère comme un état subjectif tout comme l'engagement et les émotions positives. Toutefois, il peut être considéré comme un élément subjectif et cohérent selon les jugements de la personne face à son expérience.
- **Accomplissement (*Accomplishment*)** : atteindre un ou des objectifs qui sont importants à nos yeux, se réaliser, favoriser notre plénitude, voilà à quoi réfère la dimension de l'accomplissement pour Seligman (2011). L'individu consacre une partie de sa vie à sa réussite, dans un domaine particulier. La poursuite de cet objectif contribue à son bien-être.

L'individu choisit, donc, les éléments du bien-être qu'il désire développer en fonction de ses propres intérêts en augmentant les cinq dimensions (émotions positives, engagement, sens, relations positives et accomplissement) constituant le bien-être.



### 2.3. Développement de la théorie du genre en sociologie du travail et des professions

Pour analyser la dimension genre dans notre travail, nous nous référons aux champs d'études de la sociologie du travail et à la sociologie des professions. Nombreux sont les sociologues qui ont abordé la question du genre dans le monde du travail en se référant à l'inégalité de la répartition des rôles et des tâches au sein des organisations, aux conditions du travail des femmes qui occupaient le plus souvent des emplois précaires, pour une courte durée, moins rémunérés et seraient donc plus touchées par la discrimination (Cloutier, 2007). D'autant plus que les responsabilités familiales demeurent l'apanage des femmes malgré leur présence croissante en emploi (Tremblay, 2013).

Au début des travaux sur le travail, les dimensions du genre étaient absentes en France comme dans les pays anglo-saxons. La problématique du genre n'a émergé aux Etats-Unis que dans les années 1970 avec les travaux de l'école de Chicago. C'est ainsi que la sociologie du genre a pu se constituer pour développer des recherches en sciences sociales. Les études se sont particulièrement développées dans les recherches sur le travail et sur la famille, entraînant un renouvellement des débats conceptuels. Elles ont aussi permis la considération d'objets de recherches référant à la fois à la sociologie du travail et à la sociologie de la famille afin de comparer les pratiques des hommes et des femmes (Chabaud, 1984).

Cependant, la conception adoptée était d'un travailleur, homme, travaillant à temps complet, tout au long de sa vie, assumant les rôles de chef de famille, alors les femmes œuvrent dans l'espace domestique. Ainsi, les premiers travaux de recherches ont porté sur les ouvrières (Kergoat, 1982), tout en adoptant des schémas marxistes pour faire ressortir l'analogie de l'analyse de la situation des femmes (rapports sociaux, exploitation...), ce qui a donné lieu à une théorisation en termes de rapports sociaux de sexe.

Pour ce qui est des femmes diplômées, elles étaient minoritaires et ne font pas partie de cette tradition de recherches ; même si les domaines de médecine et de droit avaient déjà été féminisés depuis les années 1970.

Le fait de ne s'intéresser qu'aux femmes au bas l'échelle ne va pas contribuer au développement de la dimension genre dans les travaux de sociologie de professions. C'est avec (Lapeyre, 2006), (Malochet, 2007), (Marry, 2004) que ce champ s'est peu à peu structuré et développé.

*« Cela tient au fait que la sociologie du travail continue alors à raisonner à partir d'un modèle unique de travailleur, un proto-type : « l'ouvrier – français – qualifié – mâle –*

*adulte – de – la – grande – industrie », dont toutes les autres catégories – notamment les femmes – ne seraient que des variantes » (Erbès-Séguin, 1999, p. 94).*

A partir des années 1990, l'attention s'est déplacée de l'ouvrier et du secteur industriel vers la diversité des métiers, la richesse des trajectoires biographiques et les mouvements qui affectent le marché du travail (Tripiet, 1991). C'est bien une telle perspective qui anime les diverses enquêtes menées aux différents domaines : ingénierie (Marry, 2004), police (Pruvost, 2005), établissements pénitentiaires (Malochet, 2007), hôpitaux (Lapeyre, 2006) et autres.

Cette attention portée aux dynamiques des métiers et des professions a permis à la sociologie du travail de s'éloigner de l'analyse du seul modèle ouvrier. De la sorte, en élargissant les champs d'investigations, elle a mis l'accent sur la féminisation en tant que processus et objet d'études.

*« Si la référence aux univers professionnels qui se féminisent paraît aujourd'hui courante en sociologie du travail, il s'agit en fait d'une préoccupation fort récente. Cet objet de recherche a conquis sa légitimité contre une tradition disciplinaire longtemps sourde aux lectures sexuées du monde du travail. » (Malochet, 2007 p. 92)*

Il s'agit alors d'initier une approche par les différences de sexe et les constructions sociales qui font exister les femmes.

#### **2.4. Genre et bien-être professionnel**

Dans la plupart des sociétés modernes, l'enseignement constitue un des principaux champs professionnels pour la femme (Moreau, 2014). Néanmoins, peu nombreux sont les chercheurs en sociologie du travail qui se sont intéressés à explorer la dimension genre dans les professions enseignantes. La considération de l'enseignement comme étant un métier offrant les mêmes opportunités aux hommes et aux femmes, un milieu où les inégalités de sexe sont quasi absentes, sont autant de facteurs contribuant à l'invisibilité de cette dimension sur le plan politique et sociologique (Moreau, 2014).

(Devineau, 2007) postule que le choix de devenir enseignant renvoie à plusieurs types de motivations selon le genre. Ainsi, considérer exclusivement les conditions objectives de l'emploi de l'enseignement liées à l'organisation quotidienne et aux budgets-temps qui satisfaisaient certaines aspirations féminines serait très réducteur : *« l'analyse du métier du seul point de vue de l'habitus féminin au métier et des rôles sexués occulte les besoins féminins de reconnaissance sociale que révèlent la spectaculaire réussite des filles à l'école » (Devineau, 2007, pp. 84-85)*

Partant d'une enquête quantitative auprès de 1576 enseignants dans les divers cycles du système éducatif français adossée par une investigation qualitative d'une soixantaine d'entretiens, Devineau a mis le point sur les indices de satisfaction chez ces enseignants afin de pouvoir analyser le sentiment de bien-être dans leur travail et dans la vie professionnelle. Adoptant une approche genre dans l'analyse des résultats, elle a défini deux facteurs déterminant dans le bien-être professionnel des enseignant-es-s :

- **Le choix de sécurité** renvoyant à la stabilité du statut qui assure les conditions d'épanouissement et un confort de vie des enseignants. De ce fait, la sérénité acquise dans l'emploi permet aux femmes comme aux hommes de prendre soin de soi sur tous les niveaux : santé, hygiène et loisirs.

*« Il apparaît que le métier permet aux femmes de satisfaire des exigences de rythmes stricts et réguliers plus importantes que chez les hommes. L'univers privé des enseignants présente ainsi une belle sérénité : stabilité, régularité, tous les récits traduisent le calme de ces vies dont le premier luxe est le temps sécurisé socialement. »* (Devineau, 2007, p. 85)

- **Des valeurs humanistes** : les enseignants aiment un métier porteur de valeurs humaines auxquelles ils s'attachent comme la justice et l'égalité. Pour eux, ce sont les élèves et leur avenir qui les préoccupent davantage et pour lesquels ils appliquent le principe d'égalité et de justice au sein de l'espace classe. L'engagement des hommes dans les activités de bénévolat de type culturel, sportif ou politique est significativement plus fort que dans le cas des femmes.

A partir de ces aspects, Devineau déduit que si l'enseignement est un bon choix de métier pour les hommes que pour les femmes. Les enseignants hommes paraissent plus épanouis que les femmes du fait qu'ils paraissent profiter des deux sphères, privée et professionnelle, avec beaucoup plus de satisfaction que les femmes : *« En effet, tout en appréciant le fait de pouvoir remplir totalement le rôle de mère et de femme dans le foyer, elles tirent de l'expérience du métier plus de frustrations sociales que leurs homologues masculins. »* (Devineau, 2007 p. 87)

Dans ce même sens, (Galerand & Kergoat, 2008) s'intéressent à l'analyse de ce rapport des femmes au travail, un rapport qu'elles qualifient de « subversif » en raison des positions qu'elles occupent dans la division sexuelle du travail. Les femmes associent à la fois le travail professionnel, domestique, rémunéré et non rémunéré, productif et reproductif ; à l'inverse de leurs collègues hommes pour qui, la séparation entre les différentes sphères est opérationnelle.

Malgré cette charge, (Houffort & Sauvé, 2010), partant d'une étude canadienne de grande envergure auprès d'enseignants du Québec, retrouvaient que les femmes présentaient un meilleur état de santé en dépit de l'existence de symptômes d'anxiété et d'épuisement professionnel. Les femmes canadiennes se déclarent alors plus satisfaites professionnellement que leurs collègues hommes qui semblaient moins heureux de leur expérience professionnelle.

### 3. Méthodologie

La plupart des chercheurs en psychologie positive ont emprunté des démarches et des méthodes de recherches appartenant à la psychologie clinique pour rendre plus scientifiques leurs études mais aussi en raison d'absence d'une évaluation du fonctionnement optimal dans les classifications internationales des troubles mentaux (DSM-IV ou CIM-10). (Shankland & Martin-Krumm, 2012)

En effet, les chercheurs adoptent des concepts et des outils de mesure psychopathologiques ou psychiatriques qui ont été validés par des recherches quantitatives. Ce choix méthodologique répond au besoin de créer des modèles taxonomiques validés, permettant de catégoriser les pathologies ; d'où l'intérêt du questionnaire et des échelles comme outils de recherche les plus privilégiés en psychologie positive (Goyette, 2014).

Puisque notre recherche croise les deux champs disciplinaires : la psychologie positive et la sociologie du travail, elle se veut alors une recherche compréhensive-interprétative.

#### 3.1. Pertinence de l'approche qualitative

Notre objectif est de comprendre et d'analyser le sens que donnent les enseignant-e-s du secondaire collégial à leur travail ainsi que les différentes dimensions qu'ils considèrent pour se sentir épanouis et promouvoir un sentiment de bien-être professionnel. Ces éléments nous permettront de comprendre et d'analyser les différences de genre liées au sens que donnent ces enseignant-e-s à leur travail ainsi que leurs manieres de considérer le bien-être professionnel enseignant. Dans ce sens, la recherche qualitative devient une option intéressante.

Etant inductive de nature, la recherche qualitative permet au chercheur de prendre en compte le sens que les participants donnent à leur expérience afin de mieux analyser sa problématique mais aussi de découvrir d'autres éléments non envisagés dans les hypothèses ou dans le cadre conceptuel et théoriques.

Contrairement aux données recueillies par questionnaire, « *les discours recueillis par entretien ne sont pas provoqués ni fabriqués par la question, mais le prolongement d'une expérience concrète ou imaginaire* ». (Blanchet & Gotman, 2007, p. 39). Les méthodes qualitatives se

caractérisent par un contact direct entre le chercheur et ses interlocuteurs. Ainsi, s'instaure en principe un véritable échange au cours duquel l'interlocuteur « *exprime ses perceptions d'un événement ou d'une situation, ses interprétations ou ses expériences...et permet, à son vis-à-vis d'accéder à un degré maximum de sincérité et de profondeur* ». (Compenhoudt & Quivy, 2011, p. 170).

Il s'agit, selon (Paillé & Mucchielli, 2016), d'un travail intellectuel qui a comme objectif de faire surgir le sens qui n'est jamais un donné immédiat et qui est toujours implicite. L'entretien reste, donc, un moyen privilégié en sciences sociales, souvent le plus économique pour produire des données discursives donnant accès aux représentations et aux expériences de la population-cible.

De ce fait, des entrevues ont été organisées avec les participants à l'enquête, dont la durée allait de 45 minutes à 1 heure. Le choix des entretiens semi-directifs comme outil de recherche qualitative est justifié par la possibilité de laisser s'exprimer librement l'interviewé afin de réciter son expérience professionnelle en lien avec notre objet de recherche. Les propos enregistrés ont fait l'objet d'une transcription intégrale et d'une analyse thématique répondant à nos axes de recherche bien définis dans nos questions de départ et dans notre cadre théorique.

### **3.2. Participants de la recherche**

Le recrutement des participants pour notre recherche a commencé par le contact de deux enseignants (collègues) appartenant au même collège où nous pratiquons. Ces enseignants, que nous avons côtoyés depuis des années, ne cessent de déclarer leur passion pour le métier et leur épanouissement dans le travail malgré les difficultés inhérentes au métier. Ces mêmes enseignants nous ont suggéré d'autres collègues appartenant à un autre établissement à Casablanca. Ces derniers ont manifesté leur intérêt pour le sujet de recherche et leur volonté d'y participer. De la sorte, et par effet boule de neige, notre échantillon s'est constitué de 24 enseignants et enseignantes (12 femmes et 12 hommes).

Le choix des participants à notre enquête a été orienté par notre volonté de recruter des enseignants ayant passé au moins 10 ans de pratique effective en classe. Cette ancienneté nous permettra, certainement, de profiter d'un retour d'expérience assez riche et intéressant émanant d'une certaine souveraineté et d'une hauteur de vue que ces enseignant-e-s auraient pu acquérir au fil des années de pratique. Un autre critère consiste à avoir un nombre identique des deux sexes (12 femmes et 12 hommes) dans notre échantillon afin de faciliter la comparaison liée à l'approche genre que nous adoptons dans notre travail.

Ainsi, notre échantillon se compose de 10 enseignant-e-s ayant une ancienneté allant de 10 à 18 ans, 8 enseignant-e-s ayant une expérience de 19 à 24 ans de pratique en classe et 6 autres dont l'ancienneté au travail dépasse les 24 ans.

#### **4. Analyse et discussion des résultats**

Dans ce qui suit, nous présenterons les résultats de notre recherche empirique et nous discuterons de la pertinence des liens entre les dimensions du bien-être (Seligman, 2011) et les différences de genre qui contribuent à la considération de ces dimensions comme éléments essentiels à la promotion du bien-être professionnel dans la profession enseignante.

De plus, nous présenterons les quatre aspects évoqués par les enseignant-e-s caractérisant la dimension du sens de travail telle qu'elle a été conçue par ces enquêtés. Il s'agit de la passion pour l'enseignement, la relation avec les élèves, la reconnaissance sociale et la relation positive avec les collègues.

Un autre aspect déclaré comme étant promoteur du sentiment de bien-être chez les femmes enseignantes interrogées, il s'agit de la possibilité, offerte par le métier, de concilier les deux sphères professionnelle et familiale.

Tous ces éléments seront expliqués au regard des trois questions de recherche et du cadre théorique choisi croisant les deux disciplines : psychologie positive et sociologie du travail.

##### **4.1. Les dimensions du bien-être professionnel priorisés par les enseignants**

Pour ce qui est des cinq dimensions du bien-être définies par (Seligman, 2011) et présentées ci-haut, le sens arrive au premier plan pour 16 des 24 enseignants participants, suivi des émotions positives et des relations positives. Même si l'accomplissement a été évoqué par certains enseignants, il ne constitue par un élément prioritaire pour la majorité des participants.

Il semble que l'expérience professionnelle ait contribué majoritairement à la construction d'un sens personnel du métier conforme à leurs valeurs et leur conception de la profession. En effet, la dimension du sens apparaît comme élément central autour duquel gravitent les autres dimensions du bien-être, contrairement à Seligman qui les met toutes sur le même pied d'égalité.

Les résultats de cette recherche nous ont permis d'approfondir la dimension du sens dans le domaine de l'enseignement puisque la théorie de (Seligman, 2011) a touché un contexte de vie général. Ainsi l'analyse de cette dimension primordiale pour nos participants, nous amène à la définir à travers quatre aspects évoqués lors des entretiens.

#### 4.1.1. La passion pour l'enseignement

La passion pour le métier a été décrite par nos participants comme un intérêt marqué par ces enseignants pour leur profession. Cette passion se caractérise par le besoin permanent de côtoyer les élèves, de s'engager dans des projets et des activités parascolaires. Ces situations les motivent davantage et leur procurent un sentiment de bien-être leur permettant de dépasser toutes les difficultés du travail.

*« Ma passion pour mon métier est sans limites, je ne compte pas les heures avec mes élèves...malgré les contraintes, je me sens toujours prête à donner le meilleur de moi-même et surtout persévérer. »*

La capacité à persévérer, évoquée dans ce propos, rejoint exactement l'idée de (Belair & Lebel, 2007) ; pour qui la persévérance des enseignants s'alimente par l'enthousiasme et la passion dans des contextes difficiles.

#### 4.1.2. La relation avec les élèves

La relation avec les élèves est un deuxième élément évoqué de manière récurrente par les participants comme étant le moteur de leur bien-être professionnel, essentiellement pour les femmes enseignantes de notre échantillon. Ainsi, le climat agréable de la classe basée sur une harmonie entre l'enseignant et ses élèves semble être un élément primordial à son bien-être et au plaisir d'enseigner. Lorsque le climat de classe est propice à l'apprentissage et que l'enseignant arrive à intéresser ses élèves, le plaisir d'enseigner est garanti (Goyette, 2009).

*« Je profite des séances d'activités orales pour laisser apparaître les talents de mes élèves, d'apprendre dans des conditions favorables...on joue ensemble, on fait de la musique, du théâtre...autant de bonheur ressenti par mes élèves me procurant un sentiment d'efficacité à leurs yeux et une fierté de pouvoir les intéresser et les amener à s'épanouir en classe ».*

De la sorte, le sens du métier s'édifie à partir de la conviction de ces enseignants d'être une personne signifiante pour leurs élèves, capable de les marquer et de faire de la différence dans leur vie. La capacité des enseignants de porter un regard réflexif sur leurs expériences les amène à réaliser qu'ils sont là pour influencer positivement le développement des compétences personnelles, sociales, émotionnelles et comportementales de leurs apprenants. (Goyette, 2014)

#### 4.1.3. La reconnaissance du travail enseignant

En ce qui a trait à la valorisation du travail enseignant, la reconnaissance est mentionnée également par nos participants comme élément essentiel constituant le sens que prend le métier pour eux.



Cette reconnaissance peut être immédiate quand les élèves communiquent directement et sur le champ leur satisfaction par rapport au cours et aux compétences professionnelles de leur enseignants. Elle peut aussi être indirecte émanant de l'appréciation du travail de l'enseignant exprimée parfois par les différents partenaires de l'action pédagogique (parents, collègues, inspecteur, directeur...).

*« Quand l'un des parents venait me chercher après des années pour me témoigner sa reconnaissance d'avoir contribué positivement à la réussite scolaire et professionnelle de son enfant, je me sens fier de moi-même et motivé pour faire de même avec les autres élèves »*

Conséquemment, la rétroaction positive de la part des élèves et de leurs parents, par des marques d'affection ou de reconnaissance, aident les enseignants à évoluer positivement dans la profession et constitue une motivation pour persévérer dans le métier (Belair & Lebel, 2007).

Par ailleurs, les enseignants déplorent le fait qu'ils ne soient pas énormément valorisés et reconnus socialement alors que leur travail a un impact majeur pour les générations futures.

Leur conviction que l'éducation est le ciment de la société et que les études sont un ascenseur social aidant tout un individu à s'accomplir, vient alimenter le sens qu'ils donnent à leur métier.

Le sentiment d'être utile et capable de participer activement à l'évolution de la société vient aussi fortifier leur sens pour la profession enseignante. Cet aspect rejoint le concept d'agentivité de (Bandura, 1997) qui postule que le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) est au fondement de la motivation, du bien-être et des accomplissements humains. Il ajoute que sans ce sentiment, les gens auront peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux difficultés.

#### **4.1.4. La relation positive avec les collègues**

Le volet relationnel est également un des éléments qui se sont répétés dans les propos des enseignants interrogés comme étant un facteur déterminant dans l'élaboration d'un sentiment de bien-être professionnel. A cet égard, les enseignantes sont majoritaires à déclarer que le maintien des relations positives avec les collègues et la direction du collège constitue un élément de soutien lors des moments difficiles.

Les bonnes relations avec les collègues favorisent le travail en équipe pour préparer des projets interdisciplinaires et créer une belle ambiance dans la vie scolaire. Ces relations positives peuvent également développer des relations d'amitié qui vont au-delà de leur vie professionnelle.

*« Dans notre établissement, nous créons une très belle ambiance. Les projets interclasses que nous montons ensemble, les activités parascolaires, les fêtes que nous organisons...ça crée un*



*espace d'épanouissement, et pour nous les enseignants, et pour les élèves...raison pour laquelle, je ne pense jamais changer d'établissement pour le moment »*

#### **4.2. Genre et bien-être professionnel des enseignants**

A partir d'une perspective théorique s'appuyant sur la sociologie du travail et du genre, notre recherche vise à répondre aussi aux questions suivantes : les femmes enseignantes ont-elles le même rapport au travail que leurs collègues hommes ? Quelles différences de genre existent-elles entre les deux ?

Pour répondre à ces questions et à partir des résultats de notre enquête, il s'avère que les hommes étaient globalement moins positifs vis-à-vis de leur expérience professionnelle que les femmes. Ces dernières expriment plus de satisfaction de leur travail malgré la fatigue émotionnelle mentionnée par certaines enseignantes.

Le fait que les femmes présentent plus d'épuisement émotionnel dans les métiers d'enseignement trouve son explication dans les travaux de (Zavidovique, et al., 2018) qui le lie essentiellement à la volonté de la femme enseignante d'ajuster et de concilier les deux sphères professionnelle et familiale. En effet, nos enseignantes interrogées ont confirmé que la possibilité qu'offre la profession enseignante aux femmes d'ajuster les deux sphères dès le début d'année, constitue pour elles l'un des éléments essentiels à leur bien-être professionnel.

Aux dires de (Jarty, 2011), les ajustements savamment orchestrés entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont de plus forte ampleur chez les femmes que les hommes. « La porosité » entre les deux sphères nécessite de la part des enseignants une vigilance particulière. « *La capacité qu'à une activité à enrôler, à engager en termes de temps, d'activités impliquantes et d'investissement subjectif de la personne* » (Lantheaume, 2008, p. 76) est à considérer comme élément essentiel dans le sentiment de bien-être chez les enseignantes de façon particulière.

Un autre aspect du bien-être professionnel que nous avons pu identifier, chez les participantes plus que leurs collègues hommes, est leur penchant vers le contact humain, le relationnel et le service aux autres. Les enseignants hommes de notre enquête décrivent moins bonnes leurs relations avec les élèves et les pairs que leurs collègues femmes.

Il est cependant difficile de déterminer si ces différences relationnelles sont à l'origine de la nature des deux sexes ou une stratégie de la part des hommes enseignants pour prendre plus de distance et éviter les problèmes éventuels. Une autre interprétation possible trouve son explication dans les travaux de (Houlfort & Sauvé, 2010) qui postulent que dans un contexte de profession très féminisée, les hommes pourraient présenter des difficultés d'identification à

leur métier et par conséquent prennent plus de distance. Dans ce même sens, (Baudelot & Gollac, 2003) développent que les hommes valorisent le travail mettant en jeu la mobilisation de compétences et de règles, alors que les femmes seraient davantage tournées vers le contact humain et le service aux autres.

### **Conclusion**

Cette recherche consiste à analyser les différentes dimensions du bien-être professionnel chez les enseignantes et les enseignants du secondaire collégial à la capitale économique du Maroc Casablanca. La particularité de notre travail réside dans la perspective théorique choisie qui croise les deux disciplines : psychologie positive et sociologie du travail. Le but principal de ce travail est de mettre l'accent sur les différences liées au genre résidant entre les enseignantes et les enseignants quant à leur rapport au travail et la promotion du bien-être professionnel ; dimension très peu développée dans la littérature portant sur de tels sujets.

Après l'analyse et la discussion des résultats de notre enquête, il est fort intéressant de montrer que contrairement à la théorie de (Seligman, 2011), pour qui l'individu peut choisir de développer indépendamment les cinq dimensions du bien-être, les témoignages de nos enseignants participants à l'enquête démontrent clairement que la dimension des émotions positives et celle des relations positives sont interreliées et soutiennent la dimension du sens qu'ils entretiennent avec leur travail. Cette dernière dimension était prioritaire dans les réponses des enseignants et a été définie à travers quatre aspects donnant du sens à leur métier : la passion pour l'enseignement, la relation avec les élèves, la reconnaissance sociale et la relation positive avec les collègues et la direction.

Pour analyser la dimension genre, notre échantillon a montré que les femmes enseignantes paraissent plus satisfaites de leur travail et y entretiennent un rapport positif plus que leurs homologues hommes. Les femmes paraissent profiter des deux sphères privée et professionnelle malgré l'épuisement émotionnel ressenti par l'effort de réajustement. Cette dimension révélée par notre enquête est totalement absente de la théorie de (Seligman, 2011), aucune indication relative à cet aspect n'a été mentionnée dans les cinq dimensions du bien-être de sa théorie. De même que l'absence de la prise en considération de la dimension genre dans la théorie du bien-être en constitue une limite majeure.

- **Contributions de la recherche**

L'ambition de cette recherche est de contribuer aux réflexions sur l'amélioration des conditions de travail des enseignant-e-s du secondaire marocain, en éclairant les rapports de travail liés au

genre pour mieux comprendre un environnement professionnel souvent pensé égalitaire. Le genre demeure un impensé de l'analyse du travail enseignant même dans la littérature internationale ; peu de recherches sur les conditions de travail des enseignant-e-s adoptent cette perspective. C'est en cela que le présent travail vise à combler un angle mort des travaux couramment menés en rapport avec le travail des enseignant-e-s du cycle secondaire.

Les résultats de cette recherche pourraient également inspirer les politiques éducatives à développer, dès la formation initiale ou lors des formations continues, des dispositifs pour former les enseignants à développer des moyens stratégiques pour promouvoir le bien-être au travail et le développement du sens à leur profession. Peu de formations psychologiques ne leur sont offertes bien que l'on tende à former des praticiens réflexifs. En effet, cela pourrait hausser le niveau de rentabilité des professeurs et éviter le décrochage professionnel ou la détresse psychologique.

Les résultats de notre recherche liés à la dimension genre pourraient également amener les décideurs éducatifs à développer des stratégies favorisant à la femme enseignante de diminuer l'épuisement émotionnel ressenti dans le métier comme la possibilité de profiter d'un travail partiel à la manière des pays européens.

- **Limites de la recherche :**

Bien que cette recherche présente un éclairage pertinent sur le bien-être professionnel dans l'enseignement s'appuyant sur deux champs disciplinaires théoriques et une analyse favorisant l'approche genre, il est intéressant d'en signaler quelques limites. Ainsi, le nombre réduit des participants à l'enquête rend difficile la généralisation de ses résultats et qu'une enquête quantitative pourraient la compléter. Cette dernière pourrait renseigner sur plus de détails relatifs au bien-être professionnel des enseignants afin de pouvoir faire de pertinentes corrélations et considérer d'autres variables telles que l'âge, l'ancienneté au travail, l'emplacement et la taille de l'établissement, la matière enseignée...etc.

- **Perspectives :**

Aussi serait-il intéressant de s'intéresser dans les prochaines recherches à d'autres cycles d'enseignement (maternelle, primaire, secondaire qualifiant, supérieur) dans une perspective comparative mettant l'accent sur les trajectoires des enseignants et l'évolution de leurs carrières en relation avec leur bien-être professionnel.

## BIBLIOGRAPHIE

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher Wellbeing in Neoliberal contexts : A Review of the literature. *Australian Journal Of Teacher Education*. Récupéré sur <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman. Récupéré sur <https://www.semanticscholar.org/paper/Self-Efficacy%3A-The-Exercise-of-Control-Bandura>
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard.
- Belair, L., & Lebel, C. (2007). La persévérance chez les enseignants . *Actualité de la recherche en Education et en Formation*, (pp. 1-10). Strasbourg.
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes*. Paris: Armand Colin.
- Chabaud, D. (1984). Problématiques de sexes dans les recherches sur le travail et la famille. *Sociologie du travail*, 26(3), pp. 346-359. Récupéré sur <https://www.jstor.org/stable/43149237>
- Cloutier, L. (2007). "Effets de certaines politiques sociales sur la qualité de l'emploi des femmes au Québec". *Flash-Info Travail et rémunération*, 1-5.
- Compenhoudt, L. V., & Quivy, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris: Dunod, 4ème édition.
- Devineau, S. (2007). « Le choix d'enseigner : l'affirmation de valeurs sociales». *Empan* (65), pp. 84-88. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-empan-2007-1-page-84.htm>
- Erbès-Séguin, S. (1999). *La sociologie du travail*. Paris: La Découverte.
- Forsé, M., & Langlois, S. (2014). "Présentation". *L'année sociologique*, 64, pp. 261-271. Récupéré sur <http://www.cairn.info/revue-l-annee-sociologique-2014-2-page-261.htm>
- Galerand, E., & Kergoat, D. (2008). Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail. *Nouvelles questions féministes*, 27, pp. 67-82. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2008-2-page-67.htm>
- Goyette, N. (2009). Le plaisir d'enseigner chez les enseignants du secondaire : quelle place pour les émotions? *mémoire en Education*. Université du Québec. Récupéré sur <http://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/1642/>
- Goyette, N. (2014). *Le bien-être dans l'enseignement : étude des forces de caractère chez des enseignants persévérants du primaire et du secondaire dans une approche axée sur la psychologie positive*. Thèse de doctorat en Education, sous la direction de Christine Lebel et Louise Bélair, Université du Québec à Montréal. Récupéré sur [these.fr](http://these.fr)
- Harouchi, A. (2010). *Pour un enseignement efficace*. Casablanca: Le Fennec.

- Houlfort, N., & Sauvé, F. (2010). Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement. Ecole nationale d'administration publique. Récupéré sur <https://professeurs.uqam.ca/professeur/houlfort.nathalie/>
- Jarty, J. (2011). « Le travail invisible des enseignants « hors les murs » ». *ethnographiques.org*(23). Récupéré sur <https://www.ethnographiques.org/2011/Jarty>
- Jeffrey, D. (2011). "Souffrances des enseignants". *Les Collectifs du Cirp*, 2, p. pp. 28 à 43. Consulté le aout 2019, sur <http://www.cirp.uqam.ca>
- Kergoat, D. (1982). *Les ouvrières*. Paris: Le Sycomore.
- Lantheaume, F. (2008). "Tensions, ajustements, crise dans le travail enseignant: un métier en redéfinition". *Pensée plurielle*(18), pp. 49-56. Récupéré sur [www.cairn.info/revue-pensee-plurielle-2008-2-page-49.htm](http://www.cairn.info/revue-pensee-plurielle-2008-2-page-49.htm)
- Lapeyre, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse: Octarès.
- Malki, S., El Amili, O., El Khourchi, B., (2021) Comprendre l'implication dans la sphère professionnelle: Revue de littérature, *Revue Française d'Economie et de Gestion*, Volume 2: Numéro:1, pp:424-444. Récupéré sur: <https://www.revuefreg.fr/index.php/home/article/view/465/336>
- Malochet, G. (2007). La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. *Sociologies pratiques*(14), pp. 91-99. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2007-1-page-91.htm>
- Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*. Paris: Belin.
- McCallum, F., Deborah Price, D., Graham, A., & Morrison, A. (2017). *Teacher well being: A review of the literature*. The University of Adelaide: Retrieved from Analysis and Policy Observatory. Récupéré sur Website: <https://apo.org.au/node/201816>
- Moreau, M.-P. (2014). " Penser l'égalité professionnelle entre les hommes". *Revue française de pédagogie*, pp. 99-113. Récupéré sur <http://journals.openedition.org/rfp/4425>
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2016). *l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris: Armand Colin.
- Pruvost, G. (2005). *L'accès des femmes à la violence légale. La féminisation de la police (1935-2005)*. Paris: Thèse de doctorat en sociologie.
- Rechidi, N., Bennani, H., Nafzaoui, M., & Benazzou, L. (2020). L'intégration pédagogique des TIC à l'épreuve de la crise covid\_19 : Quels enseignements à tirer ? *Revue internationale du chercheur*, 1(2), pp. 274-297. Récupéré sur <https://doi.org/10.5281/zenodo.3877605>
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: New Press.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and well-being*. New York : Free Press.



- Shankland, R., & Martin-Krumm, C. (2012). "Évaluer le fonctionnement optimal : échelles de psychologie positive validées en langue française". *Pratiques psychologiques*(18), pp. 171-187.
- Spinoza, F. (2013). *Guide pratique des outils de mesure du bien-etre au travail*. Paris: Fabrique Spinoza. Récupéré sur [www.fabriquespinoza.fr](http://www.fabriquespinoza.fr)
- Tardif, M., & Lessard, C. (2004). *La profession d'enseignant d'aujourd'hui: évolution, perspectives et enjeux internationaux*. Sherbrooke: Editions du CRP.
- Tremblay, D. G. (2013). *Temporalités sociales, temps prescrits, temps institutionnalisés*. Montréal: Presses de l'Université du Québec.
- Tripier, P. (1991). *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies, interactions*. Bruxelles: Presses de l'ULB.
- Zavidovique, L., Billaudeau, N., & Gillet, F. (2018, Mars). "Conditions d'exercices et bien-etre au travail des enseignants. Quelles différences hommes-femmes?". *Education et formation*(96), pp. 233-250. Récupéré sur <https://halshs.archives-ouvertes.fr>