

## Exploration of Distress and Psychological Well-being Factors among Moroccan Primary and Secondary Teachers

<https://doi.org/10.57642/AJOPSY--10>

**Ahmed EL-Haddadi**

ahmadelhaddadi@gmail.com

Department of Psychology, Faculty of Letters and Human Sciences, Mohammed V University, Rabat, Morocco

Received: 24/07/2023

**Elmostapha Saaliti**

elmostaphasaaliti@gmail.com

Department of Psychology, Faculty of Letters and Human Sciences, Cadi Ayyad University, Marrakech, Morocco

Published: 31/12/2023

Accepted: 21/11/2023

### Abstract

This study aims to explore the dynamics of psychological health in terms of factors contributing to psychological distress and well-being. Semi-structured interviews were conducted with 20 Moroccan primary and secondary school teachers. Thematic content analysis of these interviews reveals that many teachers are experiencing psychological distress. The main constraints mentioned in the discourse of teachers in psychological distress are the overload of school curricula and difficulties in their relationships with superiors. In contrast, a minority of teachers in a state of well-being attribute this positive state to the presence of social support from their colleagues, their autonomy, positive feedback from their students, and recognition from parents. This study highlights the importance of considering both negative and positive aspects of psychological health in the workplace. Indeed, work demands play a crucial role in teachers' well-being.

**Keywords:** well-being, distress, job demands-resources model; primary and secondary school teachers.

## Exploration des Facteurs de Détresse et du Bien-être Psychologique chez les Enseignants Marocains du Primaire et Secondaire

**Ahmed EL-Haddadi**

ahmadelhaddadi@gmail.com

Département de Psychologie, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Université Mohammed V, Rabat, Maroc

Reçu: 24/07/2023

**Elmostapha Saaliti**

elmostaphasaaliti@gmail.com

Département de Psychologie, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Université Cadi Ayyad, Marrakech, Maroc

Publié: 31/12/2023

Accepté: 21/11/2023

### Résumé

Cette étude vise à explorer la dynamique de la santé psychologique en termes de facteurs de détresse psychologique et de bien-être. Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès de 20 enseignants marocains du primaire et du secondaire. L'analyse de contenu thématique de ces entretiens révèle que de nombreux enseignants sont en état de détresse psychologique. Les principales contraintes évoquées dans le discours des enseignants en détresse psychologique sont la surcharge des programmes scolaires et les difficultés dans leurs relations avec leurs supérieurs. En revanche, la minorité d'enseignants en état de bien-être attribue cet état positif à la présence du soutien social de leurs collègues, à leur autonomie, au feedback positif de leurs élèves et à la reconnaissance des parents d'élèves. Cette étude souligne l'importance de prendre en considération à la fois les aspects négatifs et positifs de la santé psychologique au travail. En effet, les exigences professionnelles jouent un rôle déterminant dans le bien-être des enseignants.

**Mots-clés:** bien-être; détresse; modèle exigences-ressources au travail; enseignants du primaire et du secondaire.

## Introduction

Le secteur de l'éducation et de l'enseignement marocain n'est pas à l'abri des problèmes de santé au travail. Selon une enquête menée par le Conseil Supérieur de l'Enseignement (2008a) l'arrêt de maladie est le principal motif d'absentéisme évoqué par les enseignants marocains du primaire (74%) et du secondaire (77%). De même, un communiqué de presse publiée par le Ministère de l'Education National en Mars 2013, rapporte que "16743 certificats médicaux ont été déposés par les enseignants du cycle primaire et secondaire pendant le premier semestre de l'année scolaire 2012-2013" (p.50). Ces enseignants exercent leur métier dans des conditions contraignantes impliquant de fortes demandes professionnelles (e.g., surcharge des programmes scolaires, comportements indisciplinés des élèves, sureffectif des classes) et organisationnelles (e.g., réformes éducatives, instabilité, insécurité d'emploi, manque de matériel pédagogique, conflit avec l'administration) (Hadji, 2015; Driouch, 2011). Ces contraintes professionnelles ne sont pas sans conséquences tant pour les établissements scolaires et que sur les enseignants eux même. Elles peuvent engendrer différents problèmes de santé en général, à savoir l'hypertension artérielle, maladies cardiovasculaires, etc; et de santé psychologique en particulier (e.g., l'anxiété, l'irritabilité, la dépression, l'épuisement professionnel, etc.). Des comportements contre-productifs peuvent être des conséquences (e.g., absentéisme, présentéisme, décrochage de métier, etc.) (Demerouti et al., 2001). Les études portant sur la santé psychologique des enseignants (i.e., Laugaa et al., 2008; Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Genoud, et al., 2009; Jaoul & Kovess, 2004) soulignent que la population enseignante est exposée à haut risque de problèmes de santé psychologique au travail. Ils décrivent leurs métiers comme étant une profession de forte dimension affective à travers les interactions quotidiennes et une lourde responsabilité éducative envers les élèves. Cependant peu d'études ont porté sur l'identification des aspects prédictifs du bien-être psychologique à l'école (Dagenais-Desmarais, 2018; Boudrias et al., 2011; Lapointe et al., 2011; Savoie et al., 2010). C'est la raison pour laquelle cette étude souhaite explorer la dynamique de la santé psychologique en termes de facteurs de risque et de protection. Notre objectif est de saisir dans quelles mesures les enseignants du primaire et du secondaire travaillant dans la région d'Oued-Eddahab arrivent à développer un état de détresse ou du bien-être psychologique au travail? Quelles sont les contraintes auxquelles font face dans leur travail quotidien? Quelles ressources disponibles contribuent à préserver leur état de santé psychologique sain et paisible?

## Contexte conceptuel et théorique

### *La santé psychologique au travail et ses déterminants*

La santé psychologique a été définie par l'Organisation Mondiale de la Santé (1948) comme "un état complet de bien-être, et pas simplement l'absence de maladie". Cette conception bidimensionnelle (Achille, 2003; Keys, 2002) comporte deux aspects, l'un négatif et l'autre positif. La détresse psychologique réfère à l'ensemble des aspects négatifs comme le stress, l'anxiété, la dépression, l'irritabilité et l'agressivité envers autrui, et le désengagement au travail (Gilbert et al., 2011). Elle s'exprime également par diverses manifestations comme la somatisation, la perte d'appétit, l'insomnie, la fatigue et la perte d'énergie (Massé et al., 1998b). Au contraire, le bien-être psychologique au travail est "*une expérience subjective de nature positive, qui se construit tant à travers soi-même, qu'à travers ses relations interpersonnelles au travail et l'interaction avec son organisation*" (Dagenais-Desmarais, 2010, p.167). Il s'exprime également par la sérénité, l'harmonie sociale et l'engagement au travail. Dans la littérature, les caractéristiques socio-organisationnelles sont le plus souvent les principales sources de détresse des enseignants. Parmi celles-ci, il y a la charge du travail liée à la surcharge des programmes scolaires, au rythme des tâches à effectuer, etc; aux comportements des élèves (e.g., hétérogénéité des niveaux de compétences, manque de

respect des élèves, indiscipline et atmosphère pesante pendant les cours, etc.); aux mauvaises relations avec les supérieurs, collègues et parents d'élèves (e.g. Relation avec l'inspecteur et le directeur, impression d'autoritarisme, manque d'échange et de collaboration, impression d'être mis à l'écart, sollicitations trop nombreuses de la part des parents) et les conditions de travail pénible (e.g., manque de reconnaissance et de possibilités de promotion, etc.) (Rasclé & Bergugnat, 2013; Boudrias et al., 2011; Genoud et al., 2009; Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Par ailleurs, les facteurs favorisant le bien-être chez les enseignants sont nombreux. En effet, les études réalisées en ce sens (Rasclé & Bergugnat, 2013; Goyette, 2014; Demerouti et al., 2001; Veyrac & Dumas, 2015) ont montré que le soutien social au travail de la hiérarchie et des collègues, le bon climat au travail, l'autonomie, le sentiment de la justice organisationnelle, l'attitude positive envers le travail sont des ressources protectrices du bien-être psychologique des enseignants.

### ***Le modèle des demandes-ressources***

Le modèle des demandes-ressources (Bakker & Demerouti, 2007; 2017) classifie les facteurs déterminant de la santé psychologique au travail en deux catégories: les demandes et les ressources. Les demandes renvoient aux aspects défavorables du travail, qui exigent des efforts physiques comme la surcharge de travail et le rythme excessif de travail, etc., et/ou psychologique, à savoir le contact difficile avec les élèves, conflit, injustice perçue, etc. Les ressources font référence à l'ensemble des facettes positives au travail, à savoir des moyens socio-organisationnels (e.g., soutien des collègues et des supérieurs, autonomie, participation à la prise de décision, possibilité d'évolution, etc.). Les résultats de l'étude de Demerouti, et al., (2001) révèlent que les hautes exigences du travail génèrent des problèmes de santé au travail, alors que les ressources au travail viendraient amoindrir l'influence nocive des demandes et favoriseraient le bien-être psychologique au travail. De ce fait, les enseignants pourvus de ressources psychosociales dans leur travail (e.g., soutien social de directeurs, collègues et parents d'élèves, etc.) auraient un haut niveau de satisfaction et du bien-être au travail. Ils se seraient également moins enclins à développer des états de santé négatifs. Pourtant, ceux qui perçoivent de fortes exigences de travail (e.g., charge de travail quantitative et qualitative, conditions de travail défavorables, conflits interpersonnels, etc.) sembleraient en état de détresse psychologique (Ben Aissa & Sassi, 2019; Xanthopoulou, et al., 2007).

### **Méthode**

#### ***Echantillon***

L'échantillon est composé de vingt enseignants<sup>1</sup> (voir Tableau 1) travaillant dans la région de Dakhla-Oued Eddahab, Maroc, dont plus de la moitié sont des hommes (65%)<sup>2</sup>. L'âge moyen des participants est de 38 ans et une ancienneté moyenne en enseignement de neuf ans et demi. (35%) des participants provenant du cycle primaire, (35%) du cycle secondaire collégial et (30%) du cycle secondaire qualifiant (lycée). La majorité des enseignants sont titulaires (60%) et (60 %) d'entre eux exercent en milieu urbain et (40 %) en milieu rural.

### **Tableau 1**

#### ***Caractéristiques des participants (n=20)***

<b>Variables</b>		<b>Effectif (n)</b>	<b>Ratio en (%)</b>
Genre	Homme	13	65%

<sup>1</sup> . Vu la nature exploratoire de notre étude visant l'identification des facteurs de la santé psychologique et ne pas la généralisation des résultats, nous avons entretenu vingt enseignants (échantillon de convenance).

<sup>2</sup> . Nous n'avons pas pu maîtriser la variable sexe, le déséquilibre de ratio étant inhérent à formation de l'échantillon dans cette zone géographique désertique.

	Femme	7	35%
Groupe d'âge	Moins de 34 ans	05	25%
	Entre 35 et 44 ans	10	50%
	Plus de 45 ans	05	25%
Statut d'emploi	Enseignant titulaire	12	60%
	Enseignant contractuel	8	40%
Cycle d'enseignement	Primaire	7	35%
	Collégial	7	35%
Milieu d'exercice	Qualifiant	6	30%
	Urbain	12	60%
	Rural	8	40%

### *Outil de collecte de données*

L'étude a été conduite au moyen d'un guide d'entretien divisé en de trois axes (voir le tableau 2 en annexe): le premier axe aborde des questions sur les contraintes rencontrées au travail. Le second comporte des questions relatives aux ressources psychosociales disponibles pour faire face aux difficultés rencontrées au travail. Le troisième axe traite les conséquences des facteurs d'exigences et de ressources au travail sur la santé psychologique des enseignants. De plus, les données sociodémographiques, telles que le genre, statut d'emploi, etc., ont été recueillis pour identifier les participants.

### *Procédures et mode d'analyse de données*

Afin que l'entretien se déroule de manière optimale, tous les participants ont reçu des informations sur les objectifs de l'étude, les instructions de participation et la garantie de confidentialité. Les entretiens d'une durée moyenne de 40 minutes (variant entre 30 et 45 minutes) ont été réalisés en face à face dans un espace hors travail, entre septembre et décembre 2020. Les questions étaient énoncées de façon ouverte, stimulant des réponses libres tout en écartant les réponses fermées avec (oui ou non). Les entretiens collectés par la technique de la prise de note ont fait l'objet d'une transcription et d'une relecture (vérification de traduction) par deux chercheurs (un enseignant-chercheur et un doctorant en psychologie). Le texte a été soumis à l'analyse thématique (Bardin, 2013). Cette technique consiste à découper le discours des enseignants en unités d'analyse fréquemment évoquées dans le contenu des participants.

### **Résultats**

Les résultats seront présentés en fonction des grands thèmes abordés dans le guide d'entretien: 1) les facteurs d'exigences au travail, 2) les facteurs de ressources psychosociales et 3) les conséquences des exigences-ressources sur la santé psychologique des enseignants.

### *Les contraintes perçues par les enseignants*

Pour répondre à la question: quelles sont les exigences auxquelles vous êtes confrontées dans votre travail ? les participants devaient identifier les facteurs d'exigences au sein de leur travail. Le Tableau 2, mis en évidence l'ensemble de contraintes, ainsi que le nombre d'occurrences thématiques.

**Tableau 2**

*Contraintes perçues par les enseignants*

Catégories et sous-catégories thématiques	Nombre d'occurrences (n)	Ratio %
<b>Exigences organisationnelles et environnementales</b>	<b>31</b>	<b>47,68</b>
Insuffisance du salaire	8	12,30
Conditions de travail dégradées	7	10,76
Sentiment d'injustice et d'instabilité d'emploi	6	9,23
Pénurie de moyens pédagogiques	5	7,69

Éloignement du lieu de travail	5	7,69
<b>Contraintes physiques et psychiques</b>	<b>21</b>	<b>32,29</b>
Surcharge de programme scolaire	8	12,30
Nombreuses activités à faire dans des délais préétablis	6	9,23
Contact difficile avec certains élèves indisciplinés	4	6,15
Risque de violence et d'agression	3	4,61
<b>Exigences relationnelles</b>	<b>8</b>	<b>12,30</b>
Relation tendue avec les supérieurs	4	6,15
Manque de support des directeurs	3	4,61
Manque de collaboration des parents d'élèves	1	1,53
<b>Déséquilibre entre vie au travail et hors-travail</b>	<b>5</b>	<b>7,69</b>
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Pour faciliter la lecture du tableau 2, le "n" représente le nombre d'occurrences d'un thème ou d'une catégorie thématique. Un même thème pouvant être rapporté par plus d'un participant et à plus d'une reprise, cette occurrence peut donc être plus élevée que le nombre des participants. Nous constatons dans le tableau 2, que les vingt enseignants reconnaissent un ensemble de contraintes que l'on peut répertorier dans les catégories suivantes:

**Contraintes organisationnelles et environnementales.** Les contraintes organisationnelles et environnementales constituent des thématiques fréquemment évoquées dans le discours des enseignants (31 occurrences avec un ratio de 47,68%). Précisément, l'insuffisance du salaire (08 fois) arrive en tête des facteurs, le sentiment de précarité d'emploi et d'injustice (06 fréquences); le manque du matériel pédagogique (05 fois) et d'éloignement de l'école (05 fois).

**Contraintes physiques et psychiques.** Les contraintes physiques et psychiques constituent l'une des thématiques la plus évoquée dans le discours des participants (21 occurrences, soit 32,29 %). Précisément, la surcharge des programmes scolaires (08 fois) et le volume important d'activités à faire dans des délais préétablis (06 fois) représentent des aspects quantitatifs de la charge, les plus citées par les enseignants. La charge qualitative quant à elle a été évoquée (07 fois). Celle-ci, semble liée à des situations stressantes comme le contact difficile avec certains élèves indisciplinés (04 fois) et le risque de violence et d'agression (03 fois). Selon le participant N<sup>o2</sup>: *"le travail avec des élèves indisciplinés demande une grande capacité de maîtrise de soi et parfois l'esprit d'écoute. Si l'enseignant n'a pas pu gérer de telles situations, il risque de développer des troubles psychologiques"*.

**Contraintes relationnelles.** Des relations tendues avec les inspecteurs (citées 04 fois) et le manque de support des directeurs (03), ainsi que le manque de collaboration avec les parents d'élève (01 fois) ont été évoquées moyennement par les enseignants comme étant des facteurs stressants. En effet, certains enseignants critiquent les restrictions administratives et le style de management jugé trop bureaucratique et parfois même autoritaire des directeurs et des inspecteurs.

**Déséquilibre entre la vie au travail et hors travail.** Bien que le travail d'enseignant s'avère plus adapté à la vie familiale, certains participants trouvent des difficultés à concilier entre vie privée et vie professionnelle (05 fois; soit 7,69%). Selon une participante, *"le travail d'enseignant(e) ne se limite pas à l'école, mais une grande partie préparatoire et évaluative se fait à la maison, ce qui peut engendrer un conflit entre la vie au travail et hors travail"*.

### *Les ressources disponibles chez les enseignants*

Pour répondre à la question: *quelles sont les principales ressources qui vous permettent de faire face aux contraintes professionnelles?* les enseignants rapportent avoir eu recours aux différentes ressources. Celles-ci sont énoncées dans le Tableau 4.

**Tableau 4**  
*Ressources perçues par les enseignants*

Catégories thématiques ou sous-thèmes	Nombre d'occurrences	Ration en %
Soutien social des collègues	13	28,26%
Atteinte des objectifs pédagogiques	12	26,08%
Autonomie et résilience (patience)	11	23,91%
Utilité du métier (honorable)	10	21,73%
Total	46	100%

**Le soutien social des collègues.** La première catégorie thématique la plus évoquée est le soutien social des collègues. Les enseignants soulignent l'ambiance agréable qui règne entre collègues (13 occurrences; soit 28,26%). Les relations d'entraide et de coopération entre collègues sont présentées dans le discours des enseignants sous forme de partage, d'écoute, de conseil, d'encouragement, d'empathie et de reconnaissance. Selon le participant N<sup>o</sup>10: *"le fait de parler et partager ses situations problématiques avec les collègues permet d'apaiser le retentissement des contraintes rencontrées"*.

**Atteinte des objectifs pédagogiques.** La deuxième composante de ressource est celle de l'atteinte des objectifs pédagogiques (12 occurrences; soit 26,08%). Le verbatim utilisé renvoie à la capacité d'aider les élèves à mieux saisir les leçons et à réussir à la fin d'année. *"Je me sens fière quand les élèves réussissent l'année scolaire et décrochent une place dans des grandes écoles"* disait un participant.

**Autonomie au travail.** L'autonomie au travail a été citée (11 occurrences; soit 26,08%) par la plupart des participants comme une ressource majeure leur permettant de se maintenir en état de bien-être. L'autonomie se présente sous forme de la liberté de décider comment réaliser et organiser leurs tâches (cours magistraux, travaux pratiques, etc.) et la possibilité d'être créatif dans la réalisation de travail (absence de prescription stricte).

**Utilité du métier (honorable).** L'utilité du métier est un atout pour faire face aux exigences du travail (10 fois; soit 21,73%). En effet, la plupart de participants relatent que le métier d'enseignant comme étant honorable, et utile pour la société et la construction d'un bon citoyen. Pour le CSE (2008a), le sentiment d'être utile aux élèves et au pays est un aspect fondamental qui procure un sentiment de satisfaction aux enseignants du primaire et du secondaire marocains.

#### ***Conséquences des contraintes et des ressources sur la santé psychologique des enseignants***

L'analyse des données du tableau 5, révèle que dix-sept (17/20) des enseignants (85 %) avaient une tendance de se percevoir en état de détresse psychologique, tandis que les 03 autres (15%) se perçoivent en état du bien-être. Les principales manifestations de la détresse se présentent sous forme de problèmes physiques, psychologiques et comportementaux. Plus précisément, les principales maladies évoquées par les enseignants étaient: la tension artérielle (05 cas), le diabète (03), et les troubles de la voix (02). Concernant les problèmes psychologiques et comportementaux, la majorité d'enseignants déclarent avoir ressenti du stress et de l'épuisement professionnel (04 cas). Il s'ajoute à ces problèmes physiques et psychologiques, des manifestations comportementales (03 cas) telles que l'absentéisme et l'intention de quitter le métier. Malgré ces indices de malaise, trois participants ont mentionné

que la satisfaction, l'engagement et l'adaptabilité comme des facteurs favorisant le bien-être psychologique.

**Tableau 5**

*Catégories thématiques de l'état de santé psychologique des participants*

Catégories thématiques et sous-thème	Nombre d'occurrence	Ratio
Indices de la détresse	17	85%
Tension artérielle	05	-
Diabète	03	-
Trouble de la voix	02	-
Signes de stress et d'épuisement	04	-
Absentéisme et l'intention de quitter le métier	03	-
Indices du bien-être	03	15%
Satisfaction	01	-
Engagement	01	-
Adaptation	01	-

## Discussion

Les résultats obtenus vont dans le même sens des études intérieures (Bakker et al., 2005; Laugaa & Bruchon-Schweitzer, 2005; Kyriacou, 2001) qui ont montré que les contraintes fréquemment identifiées chez les enseignants sont: la surcharge de travail, la pénibilité du travail, la fatigue, l'insatisfaction et le découragement, la difficulté à gérer les élèves, le manque du temps pour faire beaucoup de tâches dans des temps préétablis. Par contre, les facteurs de ressources les plus cités étaient respectivement: le soutien des collègues, l'atteinte des objectifs pédagogiques, l'autonomie et l'utilité du métier. Ces facteurs sont également évoqués dans les études antérieures (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Lapointe et al., 2011). De même, selon une étude menée par Lapointe et al. (2011) au contexte canadien sur les enseignants du primaire et du secondaire révèle une corrélation négative entre les ressources d'autonomie, de soutien social et de la reconnaissance au travail et la détresse psychologique au travail.

## Conclusion

Cette étude a permis de mettre en évidence que la plupart des répondants (17/20 soit 85%) se perçoivent en état de détresse psychologique, tandis que les 03 (soit 15 %) se voient en état de bien-être. Les principales manifestations de détresse se présentent sous forme de tensions physiques, psychologiques et comportementales, alors que les indicateurs du bien-être semblent liés à la satisfaction, l'engagement et l'adaptabilité. L'analyse de contenu a fait ressortir plusieurs facteurs de contraintes que l'on peut les répertorier en quatre grandes thématiques: 1) les contraintes organisationnelles et environnementales (insuffisance du salaire; conditions de travail dégradées; sentiment d'injustice et d'instabilité en emploi; Pénurie de moyens pédagogiques et éloignement du lieu de travail); 2) les contraintes physiques et psychiques (surcharge de programme scolaire; volume important d'activités à faire, contact difficile avec certains élèves indisciplinés et risque de violence et d'agression; 3) les contraintes relationnelles (relation tendue avec les supérieurs, manque de support des directeurs et l'absence du rôle de collaboratif des parents d'élève; les facteurs liés au déséquilibre entre vie-privée et vie au travail. La présente étude apporte une double contribution théorique et pratique. Sur le plan théorique, bien que la plupart des études au sujet de la santé psychologique au travail se réfèrent aux modèles théoriques mettant en évidence les effets négatifs de l'environnement de travail (Demande-Contrôle de Karasek 1979; Demande-Contrôle-Soutien de Karasek & Theorell, 1990; Déséquilibre effort-récompense de Siegrist 1996; Lazarus & Folkman 1984). Cette étude s'appuie sur le modèle

des Demandes-Ressources au travail (Bakker & Demerouti, 2007) qui a pris en compte à la fois les facteurs menant à la détresse et ceux favorisant le bien-être psychologique. Sur le plan pratique, notre étude a fait sortir des nouveaux facteurs d'exigences et de ressources au travail auprès d'un échantillon d'enseignants marocains. L'étude note également l'importance d'agir sur les facteurs d'exigences pour que les enseignants préservent leur bien-être psychologique. En effet, les enseignants qui perçoivent de faibles contraintes professionnelles et des ressources plus élevées pourraient être plus performants et satisfaits au travail. Bien que cette étude présente des apports intéressants, elle comporte quelques limites. Ainsi, la méthodologie utilisée repose uniquement sur une démarche qualitative basée sur l'entretien semi-directif. Malgré les procédures rigoureuses suivies (prise de notes, traduction, analyse de contenu manuelle), la subjectivité du chercheur n'est pas exclue. Une autre limite concerne l'échantillon, qui semble non représentatif des enseignants du secteur public travaillant dans la région ciblée. Toutefois, pour généraliser les résultats, une étude ultérieure de nature quantitative est vivement recommandée.

## Références

- Achille M. A. (2003a). *Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail*, dans Foucher R., Savoie A. & Brunet L. (Eds), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*, pp. 65-90. Montréal, Éditions nouvelles.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu*. Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France. doi:10.3917/puf.bard.2013.01.
- Ben Aissa, H. & Sassi, N. (2019). Application du modèle du "Job/Demand/Resource" à l'analyse des niveaux de stress des cadres. *Management international/ International Management*, 23(2), 32–44. <https://doi.org/10.7202/1060029ar>
- Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372–395. <https://doi.org/10.7202/1060029ar>
- Conseil Supérieur de l'Enseignement. (2008a). *État et perspectives du système d'éducation et de formation : métier de l'enseignant*. <https://www.csefrs.ma/publications/systeme-deducation-et-de-formation/?lang=fr>
- Dagenais-Desmarais, V., Gilbert, M.-H., & Malo, M. (2018). La thèse du travailleur heureux-productif revisitée: une analyse par profils. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 24(1), 6–20. doi.org/10.1016/j.pto.2017.09.002
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103–157. <https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Driouch, M. (2011). *Enjeux psychosociaux du rapport au travail et des dynamiques identitaires chez les professionnels de la relation avec les usagers du service public* (Thèse de doctorat non publiée, Université Mohammed, Rabat).
- Genoud, P. A., Brodard, F., & Reicherts, M. (2009). Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *European review of applied psychology*, 59(1), 37-45. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2007.03.001>
- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 61(4), 195–203. doi:10.1016/j.erap.2011.09.001
- Goyette, N. & Martineau, S. (2018). Les défis de la formation initiale des enseignants et le développement d'une identité professionnelle favorisant le bien-être. *Phronesis*, 7(4), 4-19. <https://doi.org/10.7202/1056316ar>
- Hadji, Samira. (2015). Stratégies d'ajustement de l'épuisement professionnel chez les enseignants du secondaire : cas des enseignants du secondaire à Rabat. *Attadriss*, 7, 81-94.
- Jaoul, G., & Kovess, V. (2004). Le burnout dans la profession enseignante. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*, 162(1), 26–35. doi:10.1016/j.amp.2003.03.002.
- Karasek, Jr. R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159–167. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x>
- Lapointe, D. Boudrias J. S., & Brunet, L. (2011). Vérification de l'effet modérateur des ressources sur la relation entre les demandes et la tension psychologique au travail. Dans P. Desrumaux, A. M. Vontron, & S. Pohl (Eds.), *Qualité de vie, risques et santé au travail* (pp. 13-22). Paris. L'Harmattan.
- Laugaa, D., & Bruchon-Schweitzer, M. (2005). L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants Français du premier degré. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 34(4), 499–519. <https://doi.org/10.4000/osp.428>

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The structure of mental health: Higher-order confirmatory factor analyses of psychological distress and well-being measures. *Social indicators research*, 45, 475-504.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Savoie, A. (2010). Surechère de la non-santé psychologique au travail. *Le Journal des psychologues*, 283(10), 31-34. doi:10.3917/jdp.283.0031.
- Sima, M., Desrumaux, P. & Boudrias, J. (2013). Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 97(1), 69-87. <https://doi.org/10.3917/cips.097.0069>
- Stamate, A., Brunet, L. & Savoie, A. (2015). La compétence en emploi peut-elle prédire la santé psychologique des enseignants? *Le travail humain*, vol. 78(4), 355-378. doi:10.3917/th.784.0355.
- Veyrac, H., & Dumas, A. (2015). Souffrance des enseignants du secondaire; accompagnement de neuf enseignants français en demande d'aide [High school teachers' distress: Assistance for nine teachers in France seeking help]. *Pistes: Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé*, 17(1), 1–16.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>