



**HAL**  
open science

# Influence de l'organisation du travail de l'enseignant sur le burnout et le conflit travail-famille

Axel Richard

► **To cite this version:**

Axel Richard. Influence de l'organisation du travail de l'enseignant sur le burnout et le conflit travail-famille. Education. 2017. dumas-01755082

**HAL Id: dumas-01755082**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01755082>**

Submitted on 30 Mar 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Année universitaire 2016-2017**

***Master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation***

***Mention : Second degré***

***Parcours : EPS***

# **Influence de l'organisation du travail de l'enseignant sur le burnout et le conflit travail-famille**

**Présenté par Axel RICHARD**

**Mémoire de M2 encadré par Sandrine ISOARD-GAUTHEUR**

## **Table des matières**

<b>1. INTRODUCTION</b> .....	<b>4</b>
<b>2. ÉTAT DE L'ART</b> .....	<b>4</b>
2.1. BURNOUT : .....	4
2.1.1. <i>Définition du burnout</i> : .....	4
2.1.2. <i>La notion de ressources</i> : .....	5
2.1.3. <i>Les dimensions du burnout selon Shirom</i> : .....	6
2.1.4. <i>Causes possibles</i> : .....	6
2.1.5. <i>Conséquences</i> : .....	6
2.2. CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE .....	7
2.2.1. <i>Définitions</i> : .....	7
2.2.2. <i>Les trois dimensions</i> : .....	7
2.2.3. <i>Bidirectionnalité</i> : .....	8
2.2.4. <i>Conflit et burnout</i> : .....	8
2.3. STRATEGIES ET ACTIONS D'ADAPTATION : .....	9
2.3.1. <i>Définition</i> : .....	9
2.3.2. <i>Les dimensions des stratégies d'adaptation</i> : .....	9
2.3.3. <i>Liens entre stratégies d'adaptation, burnout et conflit famille-travail</i> : .....	10
2.4. SEGMENTATION ET INTEGRATION TRAVAIL-MAISON .....	11
2.4.1. <i>Définition</i> .....	11
2.4.2. <i>Causes</i> .....	11
2.4.3. <i>Conséquences</i> .....	12
<b>3. PROBLEMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE</b> .....	<b>12</b>
<b>4. METHODE</b> .....	<b>13</b>
4.1. PROCEDURE ET MATERIEL .....	13
4.1.1. <i>Les phases</i> .....	13

4.2.	LES QUESTIONNAIRES .....	13
4.2.1	<i>Premier questionnaire</i> .....	13
4.2.2	<i>Second Questionnaire</i> .....	14
4.2.3	<i>Modèle opératoire</i> .....	14
4.3.	PARTICIPANTS.....	18
<b>5.</b>	<b>RESULTATS</b> .....	<b>18</b>
5.1.	STATISTIQUES DESCRIPTIVES .....	18
5.1.1.	<i>Variables indépendantes</i> .....	19
5.1.2.	<i>Variables dépendantes</i> .....	19
5.1.3.	<i>Variables de contrôle</i> .....	20
5.2.	ANALYSE STATISTIQUE .....	20
5.2.1.	<i>Résultats pour l'hypothèse 1</i> .....	21
5.2.2.	<i>Résultats pour l'hypothèse 2</i> .....	22
5.2.3.	<i>Résultats pour l'hypothèse 3</i> .....	24
<b>6.</b>	<b>DISCUSSION ET CONCLUSION</b> .....	<b>24</b>
6.1.	RAPPEL.....	24
6.2.	RETOUR SUR LES RESULTATS ET HYPOTHESES .....	25
6.2.1.	<i>Première hypothèse</i> .....	25
6.2.2.	<i>Deuxième hypothèse</i> .....	25
6.2.3.	<i>Troisième hypothèse</i> .....	26
6.3.	LIMITES DE L'ÉTUDE .....	26
6.4.	PERSPECTIVES .....	27
6.4.1.	<i>Perspectives d'amélioration</i> .....	27
6.4.2.	<i>Perspectives professionnelles et personnelles</i> .....	27
6.4.3.	<i>Point de vue personnel</i> .....	28
<b>7.</b>	<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>28</b>

## **1. Introduction**

Aucun cours dans la formation initiale des enseignants ne s'intéresse à leur santé et leur bien-être alors que c'est un problème qu'ils peuvent rencontrer dans leur carrière. Constat que l'on peut étendre pour une large part des formations actuelles ; malgré la forte préoccupation sur ces questions dans la société<sup>1</sup>.

C'est pourquoi cette étude de psychologie sociale s'intéresse à la discrimination des pratiques hors face à face pédagogique qui permettent de limiter le burnout et le conflit travail-famille. Sujet d'importance le bien-être étant une base solide sur laquelle s'appuyer pour être efficace dans son enseignement tout en étant capable de profiter de son temps libre.

Le mémoire commence pour une revue de littérature permettant d'obtenir un aperçu des connaissances actuelles sur ce sujet, puis nous détaillerons la problématique qui nous a guidé pour cette étude, nous présenterons ensuite la méthode utilisée pour élucider notre problématique, nous continuerons avec la présentation des résultats, nous finirons par une discussion et une conclusion.

## **2. État de l'art**

Chercher les liens existant entre organisation du travail hors face-à-face pédagogique et état mental de l'enseignant nécessite l'utilisation de différents concepts afin d'embrasser le plus possible la réalité. Cette partie s'attache à présenter et définir les concepts de burnout et de conflit famille-travail représentant l'état mental des enseignants et les concepts de stratégies de coping (d'adaptation) et le concept de segmentation-intégration relatifs aux stratégies utilisées.

### **2.1. Burnout :**

Nous présentons dans cette section le concept de burnout, ses différentes dimensions, ses causes et conséquences possibles, en essayant de lier cela aux spécificités des conditions de travail des enseignants.

#### **2.1.1. Définition du burnout :**

---

<sup>1</sup> On peut noter, par exemple, la publication en 2015 d'un « guide d'aide à la prévention du burnout » par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue sociale.

La littérature scientifique offre différentes définitions du burnout. Celles-ci semblent s'accorder sur un même schéma de pensée, celui de Selye (1946), considérant l'épuisement professionnel comme un syndrome psychologique induit par des facteurs externes venant troubler l'homéostasie personnelle (Sassi & Neveu, 2010).

Notre choix s'est porté sur la définition de Shirom (2003) pour qui le burnout est une réaction à un stress continu conduisant à l'épuisement des ressources de l'individu ; les ressources étant affectives, physiques et cognitives. Le burnout est ici une construction multidimensionnelle où les trois facettes sont l'épuisement émotionnel, la fatigue physique et la lassitude cognitive.

Le Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) a l'avantage d'être moins vulnérable à la critique de redondance conceptuelle car il est basé sur une théorie ; contrairement à l'outil le plus couramment utilisé, le Maslach Burnout Inventory (MBI), qui est basé sur des observations cliniques. Le MBI peut subir des critiques sur sa redondance avec l'estime de soi, le cynisme et même avec les stratégies de coping<sup>2</sup> (Shirom et Melamed, 2006). Le SMBM permet alors de bien différencier le burnout de ses conséquences ; tel que les stratégies de coping (Shirom, 2010) ; ce qui a son importance dans cette étude étant donné que nous cherchons à lier les stratégies de coping avec le burnout notamment.

### **2.1.2. La notion de ressources :**

La notion de ressource étant central dans la conceptualisation de Shirom, il paraît nécessaire d'explicitier ce qui est entendu par cela afin d'affiner la compréhension du burnout. Cette notion de ressources est tirée de la théorie de conservation des ressources (Hobfoll, 2002) sur laquelle se base Shirom. Selon cette théorie, les ressources sont des choses que les individus cherchent à conserver ; elles peuvent alors être de différentes natures : matérielle, sociale et énergétique. La conceptualisation du burnout de Shirom s'intéresse aux ressources énergétiques déclinées en ressources affectives, physiques et cognitives. La théorie de conservation des ressources postule que celles-ci s'affectent les unes les autres et que, par conséquent, l'absence d'une ressource est souvent corrélée à l'absence d'une autre ressource ; sans, toutefois, se réduire les unes aux autres. Ces ressources énergétiques internes à l'individu représentent, pour la théorie de conservation des ressources, une facilitation pour l'acquisition, le développement et

---

<sup>2</sup> Voir page ??? pour une précision de la notion de stratégie de coping.

l'utilisation d'autres ressources ; postulat conférant aux ressources énergétiques une importance primordiale.

### **2.1.3. Les dimensions du burnout selon Shirom :**

Le burnout défini par Shirom est composé de trois dimensions qui sont : l'épuisement émotionnel, la fatigue physique et la lassitude cognitive. Le questionnaire permettant de mesurer le burnout est composé de ces trois catégories. L'épuisement émotionnel est un manque d'énergie pour faire preuve d'empathie envers les autres ; dimension importante dans le métier d'enseignant, nécessitant la compréhension des actes des élèves. La fatigue physique correspond à une sensation de faible énergie. La lassitude cognitive, représente les difficultés ressenties par l'individu à se concentrer et à mobiliser rapidement ses capacités intellectuelles. Nous pouvons remarquer le caractère propre du burnout selon le SMBM ; distinct à la fois des antécédents du burnout, tel que le stress perçu et de ses potentielles conséquences, par exemple les stratégies de coping cherchant à améliorer les aspects négatifs du burnout.

### **2.1.4. Causes possibles :**

Le burnout est susceptible de se produire dans les situations entraînant une perte de ressources, une menace de perte de ressources ou quand l'individu n'arrive pas à compenser sa perte de ressources ; situations définies comme stressantes dans la théorie de conservation des ressources (Shirom & Hobfoll, 2000).

Une étude sur la carrière des enseignants montre que celle-ci est marquée par des phases de plus grand épuisement professionnel (Huberman, 1989). Cette étude montre que l'épuisement est plus fréquent chez les enseignants durant la période entre 35 et 45 ans. Les élèves sont identifiés comme source du burnout. Toutefois nous pouvons nous questionner sur le rôle que peut jouer la famille dans l'apparition du burnout étant donné que la période de 35 à 45 ans peut être marquée par la naissance d'enfants ou le vieillissement d'un parent, nécessitant un travail supplémentaire.

### **2.1.5. Conséquences :**

D'après la théorie de conservation des ressources, l'individu cherche à conserver ses ressources et à la développer. Dans le cadre d'une situation stressante, craignant de perdre des ressources, l'individu va mettre en place des stratégies d'adaptation (ou stratégie de coping). Par exemple, certains se détournent des situations stressantes en pratiquant des activités nuisibles à la santé comme le tabagisme, la consommation d'alcool ou la consommation d'aliments à haute teneur en sucre qui peuvent soulager leur détresse à court terme, au prix d'une détérioration de l'état

de santé à long terme (Schwarzer & Fuchs, 1995) et donc réduit encore plus les ressources. D'autres utilisent des stratégies de planification qui, a priori, peuvent être plus efficaces. Par exemple, dans une étude examinant l'effet de 10 semaines d'activité physique sur, notamment la santé mentale et le stress Dreyer, Dreyer et Rankin (2012) montre que l'activité physique tend à améliorer la santé mentale et à diminuer le stress et la fatigue émotionnelle.

La marge de manœuvre qu'on les enseignants quant à l'organisation de leur travail et le burnout étant un concept plutôt propre au travail, cela nous amène à éclaircir l'interface entre le travail des enseignants et leur vie familiale ce que nous nous attachons à faire dans la partie qui suit.

## **2.2. Conflit travail-famille**

### **2.2.1. Définitions :**

La plupart des chercheurs adoptent la théorie des rôles comme cadre théorique au conflit famille-travail (Bellavia & Frone, 2005). Cette théorie des conflits inter-rôles avancée par Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek et Rosenthal (1964) étudie la manière dont les individus concilient des rôles importants de leur vie ; souvent le travail et la famille.

Ces rôles (au travail et dans la famille) peuvent générer un conflit entre famille et travail, car ils sont importants aux yeux de l'individu et nécessitent de l'attention au même moment (Frone, Yardley et Markel, 1997) ; créant des pressions difficiles à concilier. Or, le travail d'enseignant nécessite généralement de travailler en dehors du lieu de travail, notamment à la maison, avec des horaires en partie aménageables. Si Standen et al. (1999) montrent que le travail à la maison a tendance à améliorer le bien être lié au travail, la qualité de vie et les relations famille-travail ; le fait de travailler à la maison peut également avoir l'effet pervers de l'absence d'une barrière physique entre travail et famille, donnant l'impression d'être continuellement au travail.

Les conflits peuvent être de natures différentes, la partie suivante s'attache à expliciter les différentes dimensions du conflit travail-famille

### **2.2.2. Les trois dimensions :**

Le premier est appelé conflit basé sur le temps. Le principe est le suivant : plus l'individu doit passer du temps à travailler, moins il en a pour la famille et inversement. Cela peut éventuellement éclaircir les résultats de l'étude de Huberman (1989) montrant qu'il existe des âges auxquels les enseignants sont davantage susceptibles d'être épuisés, puisque certains âges sont globalement plus marqués par une vie de famille très prenante.



Le deuxième est appelé conflit basé sur la contamination d'émotion : une émotion négative liée au travail vient perturber la vie familiale de l'individu ou inversement. Par exemple, un enseignant ayant des problèmes de discipline dans une classe qui l'affectent peut avoir des difficultés à être disponible pour ses enfants.

Le troisième se nomme conflit basé sur les rôles : il est basé sur une incompatibilité de comportement entre les différents rôles de l'individu. Par exemple, un enseignant pourrait, dans le cadre de son emploi, être assez autoritaire, mais ce même comportement appliqué dans le domaine familial conduirait fort probablement à des conflits avec les membres de sa famille.

Ces trois dimensions montrent que la source première du conflit peut venir de chacun des rôles (familial ou professionnel). C'est-à-dire dans le sens travail->famille ou famille->travail. La partie suivante développe cette bidirectionnalité du concept travail-famille.

### **2.2.3. Bidirectionnalité :**

Nous pouvons distinguer le conflit travail vers famille et le conflit famille vers travail (Greenhaus et Beutell, 1985). Cette distinction est mentionnée par un grand nombre d'auteurs qui la souligne comme étant fondamentale mais nécessitant confirmation au travers d'études empiriques (Byron, 2005; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; St-Onge, et al., 2002).

La nature bidirectionnelle du conflit a été vérifiée par St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac (2002). Les répondants ressentent un conflit travail->famille plus important que le conflit famille->travail, ce qui renforce la distinction entre les deux principes. Mesmer-Magnus et Viswesvaran (2005) montrent que malgré que les deux notions se chevauchent, elles ont suffisamment de variance pour justifier un examen indépendant.

La prochaine partie s'attache à éclaircir les liens possibles entre conflit travail-famille et burnout.

### **2.2.4. Conflit et burnout :**

La question des conséquences du conflit a été soulevée par Greenhaus et Beutell (1985). Ils émettent l'hypothèse que les pressions induites par les différents rôles créent des tensions. Une des conséquences qui nous intéresse particulièrement est le burnout. Le burnout est particulièrement associé au conflit travail-famille (Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Burke, 1988; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). Plus précisément, l'étude de Kossek et Ozeki (1999) montre que le conflit travail=>famille influence

davantage la variabilité du burnout ( $p=.50$ ) que le conflit famille=>travail ( $p=.40$ ). Amstad et al. (2011) font le même constat (i.e., conflit travail=>famille,  $p=.38$  ; et conflit famille=>travail,  $p=.27$ ). Ceci confirme par ailleurs la bidirectionnalité du conflit.

Les deux concepts développés plus haut nous permettent de décrire l'état mental des enseignants la partie suivante développe le concept de stratégie d'adaptation, afin de décrire les actions des enseignants pouvant améliorer leur état mental.

### **2.3. Stratégies et actions d'adaptation :**

#### **2.3.1 Définition :**

Lazarus et Folkman (1984) définissent l'adaptation comme « des efforts cognitifs et comportementaux en constante évolution pour gérer des demandes spécifiques externes et / ou internes qui sont évaluées comme imposant ou dépassant les ressources de la personne ». Les individus utilisent des stratégies dans le but de réduire les déséquilibres qu'ils ressentent comme conséquence des pressions (Schek et al., 1997). Il s'agit bien de stratégies ou d'actions qui permettent de réagir à une situation difficile et non de se prémunir de celle-ci. Si celles-ci sont des conséquences d'une demande externes, elles peuvent avoir des conséquences plus ou moins positives.

Afin de mieux cerner ces stratégies d'adaptation, nous présentons dans la partie suivante deux façons de classer les stratégies d'adaptation.

#### **2.3.2. Les dimensions des stratégies d'adaptation :**

Le Brief Cope, questionnaire sur les stratégies d'adaptation (Muller & Spitz, 2003), différencie les stratégies en 5 dimensions principales divisées en 14 sous-dimensions. La première dimension est la résolution de problème. Elle est composée de deux sous-dimensions : le coping actif où l'individu concentre ses efforts pour résoudre le problème et la planification où l'individu définit des étapes à suivre pour résoudre le problème.

La deuxième dimension est la recherche de soutien. Elle est composée de trois sous-dimensions : le soutien instrumental qui est la recherche de conseils auprès d'autrui ; le soutien émotionnel qui est la recherche de compréhension de la part des autres ; la religion où l'individu prie ou médite.

La troisième dimension est la distraction. Elle est composée de deux sous-dimensions qui sont l'expression des sentiments où l'individu s'exprime auprès de proches sur sa situation et la distraction où l'individu fait des activités dans le but de ne plus penser à la situation.

La quatrième dimension est l'évitement. Elle consiste à détourner son attention du problème. Les quatre sous-dimensions sont le déni, qui revient à nier la réalité ou la gravité de la situation ; l'utilisation de substances, alcool/drogues ; le désengagement comportemental c'est-à-dire l'arrêt de tout efforts pour résoudre le problème ; et le blâme, l'individu se reproche ce qui lui arrive.

La cinquième dimension est la restructuration cognitive dont les trois sous dimensions sont : la réinterprétation positive, où l'individu cherche à voir les bons côtés de sa situation ; l'acceptation où l'individu accepte la situation dans laquelle il est ; l'humour, où l'individu cherche à rire de sa situation.

D'autres études divisent les adaptations en deux dimensions : les adaptations se concentrant sur le problème (ACP) consistant à identifier l'origine du problème afin de l'éliminer ; les adaptations se concentrant sur l'émotion (ACE) consistant à éliminer les émotions négatives liées à la situation (Scheier et al. 1986).

Dans la partie suivante, nous montrons comment ces stratégies d'adaptation sont liées au burnout et au conflit famille-travail.

### **2.3.3. Liens entre stratégies d'adaptation, burnout et conflit famille-travail :**

Les recherches s'intéressant aux stratégies de coping ont utilisé plusieurs approches. Certaines se sont intéressées à la manière dont les individus s'adaptent à un burnout élevé ou à un conflit travail-famille élevé (Major and Morganson 2011 ; Somech and Drach-Zahavy, 2012) ; d'autres s'intéressent aux conséquences des stratégies d'adaptation, comme par exemple l'augmentation du conflit (Hyman et al., 2005 ; Rotondo et Kincaid, 2008).

Les résultats relatifs à l'efficacité de l'adaptation centrée sur l'émotion par rapport à l'adaptation centrée sur le problème sont mitigés. Par exemple, l'étude d'Aryee et al. (2009) sur des employés chinois montre que les ACP et les ACE sont reliées à une augmentation de la satisfaction familiale et au travail mais que seule les ACE sont reliées à une augmentation de la satisfaction de la vie en générale ; mais d'autres recherches suggèrent que les ACP sont reliées négativement à la pression tandis que les ACE le sont positivement (Endler et Parker, 1990) ; d'autres recherches montrent que rien ne relie significativement ACP et conflit famille-travail (Lapierre and Allen 2006; Rotondo et al. 2003). D'après Clark et al. (2014) ces résultats sont compréhensibles dans la mesure où il existe de nombreuses stratégies d'adaptation et de nombreuses situations différentes. Cette division entre ACP et ACE nous paraît trop simpliste. Effectivement, dans les ACE sont comprises des stratégies tel que : penser à des choses

positives ; se blâmer pour ce qui arrive. C'est pourquoi l'utilisation du Brief Cope nous paraît plus pertinente pour cette étude. A notre connaissance, il n'existe pas d'étude concernant les conséquences des stratégies utilisées dans le Brief Cope sur le burnout et le conflit famille-travail.

Le Brief Cope est un questionnaire qui n'est pas spécifique à un métier tel que celui d'enseignant où ceux-ci ont la liberté d'organiser leur travail hors cours. C'est pourquoi il nous a paru intéressant d'ajouter cet aspect particulier du métier d'enseignant. La partie suivante s'attache à approfondir ce sujet.

## **2.4. Segmentation et intégration travail-maison**

### **2.4.1 Définition**

Le travail et la maison sont habituellement des domaines délimités par une frontière physique, temporelle, et psychologique. Ces frontières sont franchies chaque jour par les individus, peuvent fluctuer allant de la segmentation claire entre le travail et la maison, à l'intégration travail-maison (Ashfort, Kreiner et Fugate, 2000 ; Clark, 2000). La segmentation étant caractérisée par une séparation stricte et rigide des deux domaines et des influences rares d'un domaine sur l'autre. L'intégration a les caractéristiques inverses ; il y a ainsi un continuum entre ces deux extrêmes. Ce concept de segmentation-intégration nous paraît particulièrement important pour étudier l'organisation du travail des enseignants si l'on considère la marge de manœuvre qu'ils possèdent en la matière.

Nous nous intéresserons dans la partie suivante à ce qui peut conduire un individu à segmenter plus ou moins son travail.

### **2.4.2. Causes**

Les causes de la segmentation ou de l'intégration sont les normes de l'organisation, le climat au travail et les attentes des dirigeants et des pairs (Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014; Kreiner, 2006; Rothbard, Phillips, & Dumas, 2005), par exemple, l'utilisation plus massive des courriels et du téléphone dans les établissements scolaires peuvent être cause de davantage d'intégration. Elles sont également individuelles, à savoir les choix effectués par l'individu. Nous nous attacherons particulièrement dans cette étude à une des causes de l'intégration/séparation : la manière dont l'enseignant organise son travail en dehors du face-à-face pédagogique ; c'est-à-dire si les enseignants travaillent chez eux ou non.

Voyons maintenant quels liens existent entre la segmentation/intégration et les concepts de burnout et de conflit travail-famille.

### **2.4.3. Conséquences**

Une stratégie de segmentation de la part d'un individu est corrélée négativement avec les conflits famille-travail (Kubicek & Tement, 2016). De plus, d'après Ilies, Wilson et Wagner (2009) la segmentation claire entre le travail et la maison limite la contamination de la vie familiale par le stress du travail et inversement. Les individus qui ne rapportent pas leur travail chez eux sont moins sujets à ruminer leur travail et ils réussissent mieux à se détacher de leur travail (Hahn et Dormann, 2013).

Une stratégie de segmentation semble donc approprier pour limiter les conséquences négatives dues au travail. Toutefois, nous n'avons pas trouvé d'études liant la segmentation-intégration avec le burnout.

## **3. Problématique et question de recherche**

L'état de l'art nous a permis de développer les différents concepts que nous utilisons dans cette étude. Le burnout et le conflit travail-famille en sont des concepts centraux ; le but étant de trouver les moyens permettant de limiter ces deux sentiments délétères pour la carrière d'un enseignant. En effet, nous avons pu mettre en exergue dans l'état de l'art que ceux-ci étaient positivement corrélés entre eux et que le burnout, consistant en un épuisement des ressources de l'individu, limite fortement la capacité de celui-ci à travailler efficacement. Ceci nous a amené à envisager les différents concepts qui permettraient d'expliquer l'apparition d'un conflit travail-famille et du burnout. Nous avons présenté pour cela les stratégies d'adaptation et la segmentation-intégration dont les liens avec le burnout et le conflit famille-travail sont flous. Plusieurs études montrent que la segmentation a des effets positifs sur le bien-être de l'individu mais nous n'avons pas de données sur le lien avec le burnout et le conflit travail-famille précisément.

Cette problématique peut être résumée à partir de la question suivante : La façon dont l'enseignant organise son temps en dehors du face-à-face pédagogique peut-elle limiter le burnout et le conflit travail-famille ?

Hypothèse 1 : l'intégration forte du travail dans la vie personnelle serait corrélée positivement au conflit travail-famille (1a) et au burnout (1b).

Hypothèse 2 : L'activité physique pourrait être une ressource pour l'individu, lui permettant de se distraire des pensées liées au travail, et par conséquent serait corrélée négativement au conflit travail-famille (2a) et au burnout (2b).

Hypothèse 3 : La dimension résolution de problème des stratégies de coping serait négativement corrélée avec le burnout.

## **4. Méthode**

Cette cinquième partie est consacrée à la présentation de la méthode utilisée pour élaborer cette étude. Nous présenterons dans un premier temps les caractéristiques des participants. Nous verrons ensuite le matériel utilisé pour collecter les réponses et les traiter ainsi que les questionnaires et la procédure mise en place.

### **4.1. Procédure et matériel**

L'étude s'est déroulée en deux temps avec l'envoi de deux questionnaires en ligne à l'aide du logiciel « survey monkey ». L'informatisation du questionnaire permet une grande facilité de traitement de l'information, les données étaient directement extraites sous tableur. Le questionnaire a été envoyé par mail

Les résultats ont été analysés à l'aide du logiciel de statistiques « JASP ».

#### **4.1.1. Les phases**

L'étude se déroule en deux phases : un questionnaire envoyé en fin de période scolaire, un autre après les vacances. Le but de cette procédure est de permettre d'avoir un lien de causalité et non pas seulement de corrélation entre les stratégies des enseignants et leur bien-être.

### **4.2. Les questionnaires**

L'échelle utilisée pour l'ensemble du questionnaire va de 1 (jamais ou pas du tout d'accord) à 7 (toujours ou tout à fait d'accord). Excepté pour le questionnaire sur l'activité physique qui utilise une échelle de 1 à 4. Les items de chaque questionnaire sont précisés dans le modèle opératoire ci-dessous.

#### **4.2.1 Premier questionnaire**

Celui-ci est composé de la traduction du Shirom-Melamed Burnout Measure (Shirom et Melamed, 2006) faite par Sassi et Neveu (2010). Ce questionnaire contient 14 items avec trois sous-échelles correspondant aux trois dimensions du burnout : la lassitude cognitive, la fatigue

physique et l'épuisement émotionnel avec respectivement 5, 6 et 3 items. Nous avons utilisé le questionnaire de Gutek, Searle et Klepa (1991) pour mesure le conflit travail=>famille (4 items) et famille=>travail (4 items). Le Brief Cope a été utilisé pour mesurer les stratégies d'adaptation (Muller et Spitz, 2003), celui-ci est composé de 28 items divisés en 5 dimensions qui sont elles-mêmes divisés en plusieurs sous-dimensions (voir état de l'art sur les stratégies d'adaptation). Nous avons écarté la dimension « évitement » afin de raccourcir la taille du questionnaire et car elle nous paraît être moins intéressante pour ce qui est de trouver des solutions pour éviter le burnout et le conflit travail-famille tout en travaillant efficacement. Nous avons élaboré un questionnaire sur la fréquence à laquelle les enseignants travaillent au travail, chez eux ou ailleurs, et s'ils utilisent des pièces dédiées au travail ou non ; afin de mesurer le degré de segmentation-intégration. Nous utilisons également un questionnaire sur l'activité physique utilisant une échelle allant de 1 à 4. Enfin nous avons mesuré des variables tel que l'âge, le nombre d'heures de cours, de travail hors cours, le temps passé pour les travaux de la vie personnel, l'ancienneté et le sexe.

#### 4.2.2 Second Questionnaire

Il est composé des questionnaires sur le burnout, sur le conflit travail-famille, sur le nombre de loisirs pratiqués durant les vacances, sur le lieu de travail, le nombre d'heures travaillées et le temps consacrés aux travaux ménagers, à s'occuper de ses enfants etc.

#### 4.2.3 Modèle opératoire

Tableau I items utilisés et modèle opératoire utilisé.

Variables indépendantes	
Concept	Indicateurs
Conflit travail-famille (Questionnaire 1 et 2)	
VARIABLES	
Conflit travail=>famille	Après le travail, je reviens à la maison trop fatiguée pour faire certaines choses que j'aime. Au travail, j'ai tellement de choses à faire que cela empiète sur mes intérêts personnels. Mes proches n'aiment pas que je sois si préoccupé par ma vie

	<p>professionnelle lorsque je suis avec eux.</p> <p>Ma vie professionnelle m'empêche de passer le temps que je souhaiterais avec mes proches.</p>
Conflit famille=>travail	<p>Je suis souvent trop fatigué au travail à cause des choses que je dois faire à la maison.</p> <p>Mes préoccupations concernant ma vie personnelle nuisent à ma concentration au travail.</p> <p>L'administration et mes collègues n'aiment pas que je sois si préoccupé par ma vie personnelle au travail.</p> <p>Ma vie professionnelle m'empêche de passer le temps que je souhaiterais au travail.</p>
Burnout (Questionnaire 1 et 2)	
Fatigue physique	<p>Je me sens fatigué(e).</p> <p>Je n'ai aucune énergie pour aller au travail le matin.</p> <p>Je me sens physiquement vidé(e).</p> <p>J'en ai par-dessus la tête.</p> <p>J'ai l'impression que mes batteries sont à plat.</p> <p>Je me sens épuisé(e).</p>
Lassitude cognitive	<p>Je peine à réfléchir rapidement.</p> <p>J'ai du mal à me concentrer.</p> <p>J'ai l'impression de ne pas avoir les idées claires.</p> <p>J'ai l'impression que je n'arrive pas à concentrer mes pensées.</p> <p>J'éprouve de la difficulté à réfléchir à des choses complexes.</p>
Épuisement émotionnel	<p>Je me sens incapable de ressentir les besoins de mes collègues et/ou de mes élèves.</p> <p>Je sens que je ne peux pas m'investir émotionnellement avec les collègues et/ou les élèves.</p> <p>Je me sens incapable d'être proche de mes collègues et/ou des élèves.</p>
<b>Variables dépendantes</b>	
Concept	Indicateurs
Brief cope (Questionnaire 1)	



Résolution de problème	<p>J'ai déterminé une ligne d'action et je l'ai suivie.</p> <p>J'ai concentré mes efforts pour résoudre la situation.</p> <p>J'ai essayé d'élaborer une stratégie à propos de ce qu'il y avait à faire.</p> <p>J'ai planifié les étapes à suivre.</p>
Recherche de soutien	<p>J'ai recherché l'aide et le conseil d'autres personnes.</p> <p>J'ai essayé d'avoir des conseils ou de l'aide d'autres personnes à propos de ce qu'il fallait faire.</p> <p>J'ai recherché un soutien émotionnel de la part des autres.</p> <p>J'ai recherché le soutien et la compréhension de quelqu'un.</p> <p>J'ai essayé de trouver du réconfort dans ma religion ou dans des croyances spirituelles.</p> <p>J'ai prié ou médité.</p>
Distraction	<p>J'ai évacué mes sentiments déplaisants en en parlant.</p> <p>J'ai exprimé mes sentiments négatifs.</p> <p>Je me suis tourné vers le travail ou d'autres activités pour me changer les idées.</p> <p>J'ai fait quelque chose pour moins y penser (comme aller au cinéma, regarder la TV, lire, rêver tout éveillée, dormir ou faire les magasins).</p>
Restructuration cognitive	<p>J'ai essayé de voir la situation sous un jour plus positif.</p> <p>J'ai recherché les aspects positifs dans ce qu'il m'arrivait.</p> <p>J'ai accepté la réalité de ma nouvelle situation.</p> <p>J'ai appris à vivre dans ma nouvelle situation.</p> <p>J'ai pris la situation avec humour.</p> <p>Je me suis amusé de la situation.</p>
Segmentation (Questionnaire 1 et 2)	
Sur le lieu de travail	<p>Je travaille sur mon lieu de travail</p> <p>Dans une pièce dédiée et/ou calme</p> <p>Dans une pièce non dédiée et/ou non calme</p>
À la maison	<p>Je travaille chez moi</p> <p>Dans une pièce dédiée et/ou calme</p> <p>Dans une pièce non dédiée et/ou non calme</p>
Autre (bibliothèque, café...)	<p>Je travaille ailleurs (bibliothèque, café...)</p> <p>Dans une pièce dédiée et/ou calme</p>

	Dans une pièce non dédiée et/ou non calme
Activité physique (Questionnaire 1)	
Habitudes d'activité physique	<p>Plutôt <b>PHYSIQUEMENT INACTIF(VE)</b> : vous avez plutôt tendance à consacrer vos loisirs à lire, regarder la télévision, utiliser un ordinateur ou faire d'autres activités sédentaires.</p> <p>Des <b>ACTIVITES PHYSIQUES "LEGERES"</b> : vous faites au moins quatre heures par semaine d'activités physiques légères comme, faire du vélo relax, marcher pour aller travailler, se promener en famille, faire du jardinage, ou des activités physiques peu énergétiques (par ex., tennis de table, bowling, etc.)</p> <p>Des <b>ACTIVITES PHYSIQUES REGULIERES d'INTENSITE "MODEREE"</b> et participation à des entraînements : Durant votre temps libre vous pratiquez au moins 2h30 par semaine, des activités physiques comme le footing, la natation, le tennis, le badminton, la gym d'entretien (aérobic, Zumba, etc.), le jardinage ou le bricolage énergétique, etc.</p> <p>Des <b>ENTRAINEMENTS PHYSIQUES INTENSES et REGULIERS</b> pour des <b>SPORTS DE COMPETITION</b> : Durant votre temps libre vous pratiquez plusieurs fois par semaine de la course à pied, du ski, de la natation, des sports d'équipe dans l'optique de vous dépasser et/ou de faire des compétitions.</p>
Loisirs (questionnaire 2)	
Temps consacré au loisir durant les vacances	Pendant les vacances, combien de fois j'ai pratiqué des activités de loisir (activité sportive/physique, activité culturelle, sorties...) par semaine ?
<b>Variables de contrôle</b>	
Variable	Indicateurs
Questionnaire 1	
Genre	Sexe ?
Age	Quelle est votre année de naissance ?
Nombre d'heures de travail dehors des cours	En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous en dehors des heures de cours en période scolaire ?
Nombre d'heures de cours	Combien d'heures de cours avez-vous par semaine ?

Ancienneté	Depuis combien de temps enseignez vous ?
Nombre d'heures consacrées aux travaux ménagers	En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux travaux ménagers, à l'entretien de la maison, à vous occuper des membres de votre famille (enfant, parents âgés, proche en situation de handicap...)?
Questionnaire 2	
Nombre d'heures de travail durant les vacances	En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous pendant les vacances ?
Nombre d'heures consacrées aux travaux ménagers	En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux travaux ménagers, à l'entretien de la maison, à vous occuper des membres de votre famille durant les vacances (enfant, parents âgés, proche en situation de handicap...)?

Il est à noter que pour certaines analyses les variables indépendantes de T1 deviennent variables dépendantes. Cela sera signalé lors de la présentation des résultats

### 4.3. Participants

Le questionnaire a été envoyé par mail à l'ensemble des enseignants du lycée Algoud-Laffemas à Valence et du collège Jacques Brel de Beaurepaire, ainsi qu'aux enseignants stagiaires d'EPS de l'ESPE de Grenoble. Au final seul 58 réponses ont été donné au premier questionnaire et 30 au second sur environ 400 enseignants de toutes disciplines et de tous statuts.

Une large majorité des répondants sont des femmes (72,34%). L'âge est largement distribué car allant de 22 ans à 61 ans. Les enseignants majoritairement des certifiés (59%), suivit des agrégés (25%) puis des stagiaires M2A/DU (10%).

## 5. Résultats

Cette partie permettra de présenter les résultats obtenus après analyse statistique de ceux-ci. Nous aborderons en premier lieu les statistiques descriptives permettant la présentation des variables du modèle de recherche qui nous ont été utiles pour les analyses statistiques. Puis, nous verrons les analyses statistiques.

### 5.1. Statistiques descriptives

Dans cette partie nous présenterons les résultats obtenus en commençant par les variables indépendantes, puis les variables dépendantes et, enfin, nous verrons les variables de contrôle.

### 5.1.1. Variables indépendantes

Tableau II statistiques descriptives des variables indépendantes

	<b>BO1</b>	<b>BO2</b>	<b>CTFT1</b>	<b>CFTT1</b>	<b>CTFT2</b>	<b>CFTT2</b>
Moyenne	2.770	2.757	3.704	1.741	3.673	1.731
Minimum	1.422	1.778	1.500	1.000	1.250	1.000
Maximum	4.222	4.411	6.750	4.667	6.250	4.000

(BO1 : Burnout à temps 1 ; BO2 : Burnout à temps 2 ; CTFT1 : Conflit travail-famille à temps 1 ; CFTT1 : Conflit famille-travail à temps 1 ; CTFT2 : Conflit travail-famille à temps 2 ; CFTT2 : Conflit famille-travail à temps 2).

#### **Le burnout :**

La variable burnout obtient une moyenne de 2,770 au temps 1 et de 2,757 au temps 2 sur une échelle de 7 ; la variation est donc quasiment nulle entre les deux temps. Aucun répondant ne vit un burnout très élevé puisque le score maximum est de 4,222 et 4,411 pour les temps 1 et 2 respectivement. Nous pouvons souligner également l'absence d'effet des vacances sur le burnout.

#### **Conflit travail-famille :**

La variable conflit travail=>famille obtient un score moyen de 3,704 au temps 1 et de 3,673 au temps 2. La variable conflit famille=>travail obtient un score moyen de 1,741 au temps 1 et de 1,731 au temps 2. Là encore nous pouvons souligner la constance des variables entre temps 1 et temps 2. Le conflit travail=>famille est en moyenne plus élevé que le conflit famille=>travail ce qui confirme la différence entre ces deux dimensions. Certains répondant vivent un conflit travail=>famille très élevé puisque le score maximum est de 6,750 sur 7.

### 5.1.2. Variables dépendantes

#### **Stratégies d'adaptation :**

Tableau III statistiques descriptives de la variables stratégie d'adaptation

	<b>Résolution de problème</b>	<b>Distraction</b>	<b>Recherche de soutien</b>	<b>Restructuration cognitive</b>
Moyenne	5.056	4.093	4.472	4.657
Médiane	5.500	4.000	5.000	4.750
Minimum	2.250	2.750	1.000	2.000

	<b>Résolution de problème</b>	<b>Distraction</b>	<b>Recherche de soutien</b>	<b>Restructuration cognitive</b>
Maximum	7.000	5.750	6.250	6.750

La dimension résolution de problème qui nous intéresse particulièrement ici obtient le score moyen le plus élevé (5,500) suivi de la dimension recherche de soutien qui obtient un score moyen de 5,000. Les dimensions de restructuration cognitive et de distraction obtiennent respectivement un score moyen de 4,750 et 4,000.

### **Segmentation :**

Les répondant travaillent majoritairement chez eux (MT1) avec un score de 5,650, et dans une pièce dédiée peu importe la dimension ; par exemple la dimension travail à la maison dans une pièce dédiée obtient un score de 4,769. Ensuite les répondants travaillent davantage au travail que dans un lieu « autre ».

### **5.1.3. Variables de contrôle**

Tableau IV statistiques descriptives des variables de contrôle

	<b>HHCT1</b>	<b>HCT1</b>	<b>HMT1</b>	<b>HTT2</b>	<b>HMT2</b>	<b>Ancienneté</b>
<b>Moyenne</b>	17.85	16.70	15.00	14.31	20.04	14.81
<b>Médiane</b>	20.00	18.00	12.00	15.00	15.00	16.00
<b>Minimum</b>	6.000	4.000	2.000	1.000	1.000	0.000
<b>Maximum</b>	35.00	22.00	45.00	30.00	85.00	34.00

(HHCT1 : Heures hors cours à T1 ; HCT1 Heures de cours à T1 ; HMT1-2 : Heures de travail à la maison à T1-T2 ; HTT2 : Heures de travail pendant les vacances)

L'ancienneté dans le métier est largement distribuée puisque nous obtenons des scores allant de 0 années à 34 années. Durant la période scolaire les répondants ont en moyenne passé davantage de temps au travail en classe (HCT1) et aux heures de travail hors classe (HHCT1) qu'aux tâches ménagères (HMT1). Cette tendance s'inverse durant les vacances puisque les enseignants travaillent légèrement moins pour la préparation de leurs cours et correction des copies (HTT2) et n'ont pas de cours durant les vacances. Ils ont tendance à davantage s'occuper des tâches ménagères et familiale durant le temps 2 (HMT2).

## **5.2. Analyse statistique**

### 5.2.1. Résultats pour l'hypothèse 1

**Hypothèse 1 : La segmentation choisi par l'enseignant est corrélé au conflit travail-famille et au burnout.**

Etant donné le nombre peu important de répondants au total nous n'exposons ici que les données ayant un niveau de significativité assez élevé.

Tableau V matrice de corrélation Conflit et segmentation T1

		CTFT1	CFTT1	MT1	
<b>CTFT1</b>	Pearson's r	—	0.144	0.642	**
	p-value	—	0.475	0.002	
<b>CFTT1</b>	Pearson's r		—	0.144	
	p-value		—	0.545	
<b>MT1</b>	Pearson's r			—	
	p-value			—	

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Le tableau V ci-dessus présente une corrélation plutôt élevée entre le fait de travailler à la maison et le conflit travail-famille au temps 1 puisque celle-ci est de 0,642 avec une significativité relativement importante.

Tableau VI matrice de corrélation Conflit et segmentation T2

		CTFT2	CFTT2	MT2	MDT2	MNDT2	
<b>CTFT2</b>	Pearson's r	—	0.505 **	0.258	-0.380	0.559	**
	p-value	—	0.008	0.203	0.055	0.003	
<b>CFTT2</b>	Pearson's r		—	0.181	-0.203	0.426	*
	p-value		—	0.375	0.321	0.030	
<b>MT2</b>	Pearson's r			—	0.285	0.154	
	p-value			—	0.158	0.452	
<b>MDT2</b>	Pearson's r				—	-0.640	***
	p-value				—	< .001	
<b>MNDT2</b>	Pearson's r					—	

Le tableau VI confirme les données du premier tableau et nous permettent d'observer une corrélation peu significative mais ayant un intérêt, à savoir la corrélation négative entre

l'utilisation d'une pièce dédiée au travail et le conflit travail-famille. De plus, l'utilisation d'une pièce non dédiée est positivement corrélée au conflit travail-famille. Ces données tendent à confirmer l'hypothèse 1a malgré la faible significativité des résultats.

Tableau VII matrice de corrélation burnout T1 et travail à la maison dans une pièce non dédiée T1

	<b>Bunout1</b>	<b>Fatigue Physique T1</b>	<b>Lassitude Cognitive T1</b>	<b>Epuisement Emotionnel T1</b>	<b>MNDT1</b>
<b>BO1</b>	Pearson's r —	0.827 ***	0.801 ***	0.750 ***	0.464 *
	p-value —	< .001	< .001	< .001	0.017
<b>BPT1</b>	Pearson's r —	—	0.632 ***	0.346	0.361
	p-value —	—	< .001	0.077	0.070
<b>BCT1</b>	Pearson's r —	—	—	0.361	0.545 **
	p-value —	—	—	0.065	0.004
<b>BET1</b>	Pearson's r —	—	—	—	0.237
	p-value —	—	—	—	0.244
<b>MNDT1</b>	Pearson's r —	—	—	—	—
	p-value —	—	—	—	—

Le tableau X montre une corrélation positive et significative entre la lassitude cognitive et le travail à la maison dans une pièce non dédiée.

Les différentes données présentées dans cette section tendent à confirmer l'hypothèse 1b et ce, malgré le nombre assez faible de répondants. Celle-ci postulant l'existence d'une corrélation entre le conflit travail-famille et le burnout d'une part et les choix de segmentation effectués par l'enseignant d'autre part.

### 5.2.2. Résultats pour l'hypothèse 2

**Hypothèse 2 : Les activités physiques sont corrélées négativement au conflit travail-famille (2a) et au burnout (2b).**

Tableau VIII Matrice de corrélation loisirs et conflits travail-famille

		Activité Physique	CTFT1	CFTT1	CFTT2	CTFT2
APT1	Pearson's r	—	-0.397 *	0.022	0.194	-0.193
	p-value	—	0.040	0.913	0.343	0.344
CTFT1	Pearson's r		—	0.144	0.279	0.382
	p-value		—	0.475	0.168	0.054
CFTT1	Pearson's r			—	0.050	-0.195
	p-value			—	0.810	0.339
CFTT2	Pearson's r				—	0.505 **
	p-value				—	0.008
CTFT2	Pearson's r					—
	p-value					—

Les données du tableau VIII montrent une corrélation moyennement significative entre l'activité physique d'une part et les conflits d'autre part. La quantité d'activité physique (AP) est négativement corrélée au conflit travail=>famille au temps 1 et 2. Elle l'est plus significativement au temps 1. Ces données tendent à confirmer l'hypothèse 2a. Toutefois la faible significativité du résultat ne nous permet pas de la valider entièrement.

Tableau IX matrice de corrélation activité physique et burnout temps 2

		AP	Fatigue PhysiqueT2	Lassitude CognitiveT2	Epuisement émotionnelT2	Burnout2
APT1	Pearson's r	—	-0.376	-0.305	-0.210	-0.349
	p-value	—	0.053	0.121	0.294	0.074
BPT2	Pearson's r		—	0.643 ***	0.603 ***	0.886 ***
	p-value		—	< .001	< .001	< .001
BCT2	Pearson's r			—	0.716 ***	0.880 ***
	p-value			—	< .001	< .001
BET2	Pearson's r				—	0.860 ***
	p-value				—	< .001
BO2	Pearson's r					—
	p-value					—



Nous pouvons souligner que l'activité physique tend à être corrélée négativement aux différentes dimensions du burnout et plus particulièrement à la dimension physique. Cela tend à confirmer l'hypothèse 2b.

### 5.2.3. Résultats pour l'hypothèse 3

**Hypothèse 3 : La dimension résolution de problème des stratégies de coping est négativement corrélé avec le burnout**

Tableau X matrice de corrélation burnout et dimension résolution de problème

		PST1	BO1	BO2
PST1	Pearson's r	—	0.139	0.141
	p-value	—	0.488	0.485
BO1	Pearson's r		—	0.720***
	p-value		—	< .001
BO2	Pearson's r			—
	p-value			—

Les résultats obtenus ne sont pas significatifs ce qui ne permet pas de confirmer notre hypothèse 3. Nous verrons, dans la partie suivante, ce qui peut expliquer de tels résultats.

## 6. Discussion et conclusion

Cette partie se divise en quatre sous-parties. La première consistera en un rappel de l'objectif du mémoire, de la méthodologie choisie et des hypothèses formulées. Puis, nous discuterons des résultats statistiques en lien avec les hypothèses proposées ainsi qu'en fonction de l'état de l'art. Nous verrons ensuite les limites de notre étude et terminerons sur les perspectives de recherche, professionnelles et personnelles.

### 6.1. Rappel

L'objectif principal du mémoire est d'approfondir les connaissances sur les moyens de réduction du burnout et des conflit travail-famille. Plus précisément, l'effet de la segmentation travail-vie personnelle choisi par l'enseignant, la quantité d'activité physique et l'utilisation de stratégie d'adaptation centrée sur la résolution du problème, sur le burnout et le conflit travail-famille.

La méthode choisie est quantitative avec l'utilisation de questionnaires effectués en deux temps ; dans le but d'observer des relations de causalité.

Nous avons formulé trois hypothèses :

Hypothèse 1 : l'intégration forte du travail dans la vie personnelle est corrélée au conflit travail-famille (1a) et au burnout (1b).

Hypothèse 2 : L'activité physique est corrélée négativement au conflit travail-famille (2a) et au burnout (2b).

Hypothèse 3 : La dimension résolution de problème des stratégies de coping est négativement corrélée avec le burnout.

Dans la partie qui suit, nous discutons de ces hypothèses en rapport avec les résultats obtenus, la méthode utilisée et l'état de l'art.

## **6.2. Retour sur les résultats et hypothèses**

### **6.2.1. Première hypothèse**

La première hypothèse formulée concerne la segmentation et se divise en deux sous-hypothèses. Celle-ci suppose que l'intégration forte du travail dans la vie personnelle est corrélée positivement d'une part au conflit travail-famille (1a) et d'autre part au burnout (1b).

L'hypothèse 1a tend à être confirmée par une corrélation positive et significative entre l'utilisation d'une pièce non dédiée au travail à la maison, équivalent à une forte intégration du travail dans la vie personnelle, et le conflit travail-famille. Avec une significativité plus importante pour le conflit travail=>famille que pour le conflit famille=>travail. Ces résultats sont cohérents avec les travaux sur l'intégration-segmentation présentés dans notre revue de littérature (Kubicek & Tement, 2016 ; Ilies, Wilson et Wagner, 2009 ; Hahn et Dormann, 2013). Ces travaux présentent la segmentation comme une stratégie efficace pour limiter les conflits travail-famille.

L'hypothèse 2b tend également à être confirmée par une corrélation positive entre l'intégration et la lassitude cognitive. Ces résultats confirment ce qui est en partie avancé par les travaux présentés dans l'état de l'art. De plus, il est intéressant de souligner le lien entre l'utilisation d'une pièce non dédiée/non calme avec la lassitude cognitive qui est caractérisée par des items tels que : « J'ai du mal à me concentrer. » ou « J'ai l'impression de ne pas avoir les idées claires. ». L'absence de calme de la pièce pouvant expliquer l'incapacité à se concentrer éprouvée par l'individu.

### **6.2.2. Deuxième hypothèse**

La deuxième hypothèse concerne les loisirs (et plus précisément l'activité physique) et se divise en deux. Celle-ci suppose que les activités physiques sont corrélées négativement au conflit travail-famille (2a) et au burnout (2b).

L'hypothèse 2a peut être partiellement confirmée par les résultats obtenus puisque nous obtenons une corrélation négative et significative entre l'activité physique et le conflit travail=>famille. Pour cette sous-hypothèse, nous n'avons pas trouvé de données scientifiques permettant de nous guider, cette étude pourrait apporter de nouvelles données permettant de comprendre le conflit travail-famille.

L'hypothèse 2b tend à être confirmée par les résultats obtenus puisqu'il y a corrélation négative entre activité physique et burnout. Toutefois, la corrélation est peu significative. La relation la plus forte est, obtenue entre la fatigue physique du burnout et l'activité physique. Ce résultat est en accord avec les résultats de l'étude de Dreyer, Dreyer et Rankin (2012) qui montre que.

### **6.2.3. Troisième hypothèse**

La troisième hypothèse suppose l'existence d'un lien négatif entre la stratégie de coping basée sur la résolution de problème et le burnout. Cette hypothèse n'est pas confirmée par nos résultats. Nous pouvons supposer que le nombre de participants n'est pas suffisamment important dans cette étude pour obtenir des résultats significatifs. Nous pouvons également émettre l'hypothèse que la nature vague de certains items du Brief Cope (par exemple, l'item « J'ai déterminé une ligne d'action et je l'ai suivie ») peut représenter plusieurs réalités, c'est-à-dire que la ligne d'action déterminée peut éventuellement permettre à l'individu de se sortir de sa situation ou alors l'empirer. Un enseignant pourrait, pour régler un problème de discipline d'un élève, essayer d'être plus stricte avec lui ou bien lui préparer des contenus davantage appropriés à celui-ci ; potentiellement l'une des deux solutions est « une ligne d'action » efficace et l'autre ne l'est pas.

Bien que nous ayons pu entrevoir les limites de notre étude plus haut, la partie suivante s'attache à les détailler et les expliquer plus précisément.

### **6.3. Limites de l'étude**

La première limite de cette étude est la faible participation obtenue. Premièrement cela limite la significativité des résultats. Deuxièmement, nous n'avons pu tester les variables de contrôle tel que l'âge, permettant de vérifier, par exemple, que la quantité d'activité physique corrélée avec le burnout n'est pas simplement le fait de l'âge. En effet, nous pouvons supposer qu'un enseignant plus jeune pourrait être plus sportif et également moins sujet au burnout du fait de sa jeunesse.

Une deuxième limite est la nature transversale de l'étude (liée à la première limite). Le manque de réponses ne nous a pas permis d'aller au bout du modèle de recherche prévu, celui-ci

prévoyant une étude en 2 temps, ce qui réduit l'intérêt des résultats obtenus. Les résultats ne peuvent pas d'être interprétés en termes de causalité.

Une troisième limite pourrait se trouver dans la nature quantitative de l'étude, ce qui ne donne pas la place aux enseignants de donner leurs manières de faire, avec peut-être à la clé des pratiques auxquelles nous n'avions pas pensé.

Enfin, il faut souligner l'utilisation du conflit travail-famille de manière presque monolithique. De nombreuses études utilisent le concept dans ces deux directions mais également dans ses différentes dimensions tel que la contamination émotionnelle. Cela nous aurait peut-être permis de mieux comprendre les liens existant entre les variables ; comme nous l'avons vu pour le burnout.

Les limites étant désormais explicitées, voyons maintenant les perspectives d'amélioration mais également l'intérêt d'une telle étude pour un jeune enseignant.

#### **6.4. Perspectives**

Cette partie se divise en trois sous parties, la première concerne les possibilités d'amélioration de l'étude, la deuxième discute des perspectives professionnelles de cette étude, la troisième permettra d'offrir un point de vue personnel sur cette expérience.

##### **6.4.1. Perspectives d'amélioration**

La principale amélioration que nous pourrions apporter à notre étude est d'augmenter la participation. En démarchant plus d'établissements, le nombre de réponses aurait pu être plus élevé et par conséquent d'autres possibilités d'analyse des résultats auraient pu être envisagées. Si nous souhaitions reproduire cette étude en incluant plus de participants, l'aide du rectorat pourrait être sollicitée afin qu'il contacte tous les enseignants de l'académie.

Il serait également intéressant d'intégrer des variables concernant les liens qu'entretiennent les enseignants avec leurs élèves, leur façon dont ils font leurs cours, leur style d'enseignement etc. Cela pourrait peut-être faire apparaître des relations de causalité intéressantes sur l'impact de l'état de l'enseignant sur la façon dont il se comporte avec les élèves et la réussite de ces derniers.

Enfin, une approche qualitative pourrait avoir un intérêt pour discriminer davantage ce qui est entendu derrière certaines réponses à un questionnaire (par exemple, celui du Brief Cope).

##### **6.4.2. Perspectives professionnelles et personnelles**

Cette étude permet de faire une réflexion sur un aspect du métier jamais questionné en formation initiale (ni durant la scolarité primaire et secondaire), à savoir, l'organisation du travail et des loisirs en dehors des cours. Cela n'est pas anodin car certaines périodes de la carrière peuvent être difficiles à gérer. Avoir des connaissances permettant de limiter la fatigue et le stress permettrait de mieux gérer ces périodes. Cela a une importance professionnelle, en permettant de faire un travail de qualité dans la durée tout en préservant son bien-être personnel. Par exemple, chercher à segmenter clairement le travail et la vie familiale semble être bénéfique pour limiter les conflits travail-famille.

### **6.4.3. Point de vue personnel**

Ce mémoire m'a permis de faire connaissance avec le monde de la recherche que j'aimerais peut-être retrouver un jour. Le fait de choisir mon objet d'étude, de faire des recherches dessus, de choisir un modèle de recherche et d'y intégrer les variables qui m'intéressent m'a beaucoup plu. Ce qui doit être le plus exaltant, c'est la création d'une nouvelle connaissance, quelque chose d'encore inconnu ou simplement suggérer qui devient, par le travail individuel ou collectif de chercheurs, une connaissance scientifique.

J'ai pu également apercevoir l'envers de la recherche. Celui de voir un travail de plusieurs heures/jours/mois/années (en fonction de l'étude effectuée) aboutir à moins que ce qui était prévu. Je regrette de n'avoir pu mener à bien mon étude, expérience un peu cuisante mais formatrice pour la suite...

## **7. Bibliographie**

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 1-19

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 259-278.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*, 472-491.

- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39–53
- Bellavia, G., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. Dans J. Barling, K. E. Kelloway & M. R. Frone (Dir.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior*, 4, 287-302
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770.
- Clark, M., Early, R., Michel, J., Baltes, B. (2014), Strategies for Coping with Work Stressors and Family Stressors: Scale Development and Validation. *Journal of Business & Psychology*
- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60(4), 323-337.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 74–84.
- Dreyer, L; Dreyer, S; Rankin, D (2012). Effects of a 10-week High-Intensity Exercise Intervention on College Staff with Psychological Burnout and Multiple Risk Factors. *ICHPER -- SD Journal of Research in Health, Physical Education, Recreation, Sport & Dance*. 7, 1, 27-33.
- Endler, N., & Parker, J. (1990). Multidimensional assessment of coping: Critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844–854.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167
- Gibson, S. et Dembo, M.H. (1984). Teacher efficacy : A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568
- Hahn, VC., Dormann, C.(2013). The role of partners and children for employees' psychological detachment from work and well-being. *J Appl Psychol*; 98:26–36.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd revised ed., pp. 57–81). New York: Dekker.
- Huberman, M. (1989) “Les passages à vide dans la carrière de l’enseignant,” *Les sciences de l’éducation*, no. 5, 1989, pp. 5-33, 38
- Hyman, J., Scholarios, D., & Baldry, C. (2005). Getting on or getting by? Employee flexibility and coping strategies for home and work. *Work Employment and Society*, 19, 705–725.
- Ilies R., Wilson KS., Wagner DT. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees family lives: the facilitating role of work-family integration. *Acad Manage J*;52:87–102.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New-York: Wiley.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap : A literature review. *Work & Family*, 2, 7-32
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485–507.
- Kubicek, B., Tement, S., (2016). Work Intensification and the Work-Home Interface: The Moderating Effect of Individual Work-Home Segmentation Strategies and Organizational Segmentation Supplies. *Journal of Personnel Psychology*, 15(2), 76–89.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work–family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 169–181.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.

- Major, D. A., & Morganson, V. J. (2011). Coping with work–family conflict: A leader-member exchange perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 126–138.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 215-232
- Muller, L., & Spitz, E. (2003). Multidimensional assessment of coping: Validation of the Brief COPE among French population. *Encephale, 29*, 507–518.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflicts and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400-410
- Neveu, J-P. (2010) Traduction et validation d’une nouvelle mesure d’épuisement professionnel: le Shirom-Melamed Burnout Measure. *Canadian Journal of Behavioural Science, Vol. 42, No. 3*, 177–184
- Ross, J.A., Bradley, J. et Gadalla, T. (1996). Within-teacher predictors of teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education, 12(4)*, 385-400.
- Rothbard, N., Phillips, K., & Dumas, T. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals’ desires for segmentation. *Organization Science, 16*, 243–258.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work–family conflict. *Personnel Review, 32*, 275–296.
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 484–506.
- Saklofske, D.H., Michayluk, J.O. et Randhawa, B.S. (1988). Teachers’ efficacy and teaching behaviors, *Psychological Report, 63*, 407-414.
- Scheck, C. L., Kinicki, A. J., & Davy, J. A. (1997). Testing the mediating process between work stressors and subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 96–123.
- Scheier, M., Weintraub, J., & Carver, C. (1986). Coping with stress: Divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1257–1264.
- Selye, H. (1946). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *Journal of Clinical Endocrinology, 6*, 117–231.



Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–265). Washington, DC: American Psychological Association.

Shirom, A., & Ezrachi, Y. (2003). On the discriminant validity of burnout, depression, and anxiety: A re-examination of the burnout measure. *Anxiety, Stress and Coping, 16*, 83–99.

Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management, 13*(2), 176–200.

Shirom, A. (2010). Employee Burnout and Health, Current Knowledge and Future Research Paths.

Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2012). Coping with work–family conflict: The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support. *Work and Stress, 26*, 68–90.

St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., & Caussignac, E. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles / Industrial Relations, 57*(3), 491-516

Standen, P., K. Daniels and D. Lamond (1999), 'The home as a workplace: work–family interaction and psychological well-being in telework', *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 368–81.

## Année universitaire 2016-2017

### Master 2 *Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation*

#### *Mention Second degré*

#### *Parcours :*

**Titre du mémoire : Influence de l'organisation du travail de l'enseignant sur le burnout et le conflit travail-famille**

**Auteur : Axel RICHARD**

**Résumé :** Ce mémoire en psychologie sociale du travail a pour objectif d'identifier les habitudes de travail et de loisir des enseignants du second degré permettant de limiter le burnout et le conflit travail-famille ; les enseignants ayant une importante marge de manœuvre quant à l'organisation de leur travail hors face à face pédagogique. La méthode est quantitative et se veut longitudinale (deux questionnaires). 24 enseignants ont répondu à deux questionnaires.

Les résultats tendent à montrer une corrélation positive entre l'intégration forte du travail à la maison avec le burnout et le conflit travail-famille. De plus, l'étude souligne une corrélation négative entre l'activité physique et le burnout et le conflit travail-famille. La significativité des résultats est limitée par le nombre de participants et l'absence de relation de causalité mais l'étude porte l'intérêt d'un questionnement autour des habitudes du travail des enseignants.

**Mots clés :** Psychologie sociale du travail, burnout, conflit travail-famille, segmentation-intégration, enseignant du second degré.

**Summary :** The aim of this paper is to identify the working and leisure habits of secondary teachers which allow to limit burnout and work-family conflict ; teachers having considerable flexibility in organizing their work outside their classes. The method is quantitative and is intended to be longitudinal (two questionnaires). The number of teachers responding to the two questionnaires amounts to 24.

The results tend to show the positive correlation between the strong integration of work at home with burnout and work-family conflict. In addition, the study found negative correlations between physical activity and burnout, and physical activity and work-family conflict.

The significance of the results is limited by the number of participants and the absence of a causal relationship, but the study has the interest of questioning the habits of teachers' work.

**Key words :** Social psychology of work, burnout, work-family conflict, segmentation-integration, second-level teacher.