

Stress Et Performance Organisationnelle Du Travail Des Enseignants Dans Les Etablissements Primaires Et Secondaires De La Ville De Yaoundé

Matiedem Tiefang Huguette Silamine
Faculté des Sciences de l'Éducation
Université de Yaoundé 1
huguettetiefang@gmail.com

Nzoudja Mekwago Blaise Ludovie
Faculté des Sciences de l'Éducation
Université de Yaoundé 1
bnzoudja00@gmail.com

Resumé

Les organisations font face à un certain nombre de problèmes. Le stress apparaît depuis quelques décennies comme un facteur majeur qui affecte non seulement la santé des travailleurs mais aussi la performance de l'organisation. Ainsi, cet article a pour but d'étudier le lien qu'il y a entre les facteurs stressants et la performance organisationnelle du travail des enseignants dans les établissements scolaires de la ville de Yaoundé. Dans une approche quantitative, un questionnaire, inspiré par le modèle de Karasek (2009), a permis d'enquêter auprès de 59 enseignants de quelques établissements scolaires de la ville de Yaoundé. Les données sont analysées avec le logiciel SPSS. Les résultats obtenus indiquent que les trois hypothèses spécifiques sont confirmées. De ce fait, les administrateurs d'établissements doivent tout faire pour gérer efficacement le stress dans tous leurs domaines d'activités.

Mots clés — Stress, performance organisationnelle organisation, travail

Abstract— Organizations face a number of problems. Stress has emerged for several decades as a major factor that affects not only the health of workers but also the performance of the organization. Thus, this article aims to study the link between stressful factors and the organizational performance of teachers' work in schools in the city of Yaoundé. In a quantitative approach, a questionnaire, inspired by the Karasek model (2009), made it possible to survey 59 teachers from several schools in the city of Yaoundé. The data are analyzed with SPSS software. The results obtained indicate that the three specific hypotheses are confirmed. Therefore, establishment administrators must do everything to effectively manage stress in all their areas of activity.

Keywords— Stress, organizational performance organization, work

I. INTRODUCTION ET PROBLEMATIQUE

Le stress au travail est reconnu partout comme un problème majeur pour la santé des travailleurs et celle de l'organisation qui les emploie (OIT, 1986; 1992). Les employés stressés ont davantage des risques d'être en mauvaise santé, peu motivés, moins productifs et moins respectueux. Ceci est de nature à réduire les chances de l'organisation face à la concurrence du marché. En Afrique et plus précisément au Cameroun, le système éducatif connaît de nombreuses réformes ministérielles à savoir: la Nouvelle Approche par les Compétences (NAP); les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC); l'approche par les compétences (APC) et l'enseignement à distance (E-learning). Ces réformes ne sont pas toujours les bienvenues car elles engendrent un changement de modèle d'enseignement qui certainement changera les missions de chacun sur le plan individuel, collectif et organisationnel par une redistribution des rôles et des tâches. Cette étude sera focalisée sur les conditions de travail des enseignants. Plusieurs recherches dénoncent la surcharge de travail, le burn out, les relations conflictuelles et l'iniquité dans le travail des enseignants (dolan et Arsenault, 2009 ; Rojo et Minier ; 2015). L'enquête IFOP1 (2014) utilisée par Fournier (2016) montre que 40% des enseignants du secondaire ont le sentiment de ne pas être soutenus par leur hiérarchie, et plus de la moitié (54 %) des professeurs déclarent être ou avoir été en situation d'épuisement professionnel (burn out). Par conséquent, plus des deux tiers (68%) des enseignants du secondaire ont déjà songé à changer de métier au cours de leur carrière. Les résultats issus de l'enquête IFOP1 montrent que les enseignants rencontrent beaucoup de problèmes dans leur carrière qui les poussent même à vouloir changer de métier. Dans cette lancée, Fomba et al (2004) soulignent l'instabilité qui caractérise les enseignants. Pour eux, mêmes si les enseignants aspirent à des évolutions dans leurs carrières, ils n'hésitent pourtant pas à quitter leur profession s'ils trouvent de meilleures conditions dans d'autres métiers. Au Cameroun le stress des enseignants est à la une dans les établissements scolaires. Ce stress est dû à plusieurs facteurs environnementaux et

professionnels. Comme facteurs environnementaux, nous avons l'insécurité grandissante dans les établissements scolaires (établissement sans barrière,) ajouter à ceci les problèmes sociaux professionnels dus aux mauvaises conditions de vie des enseignants, aux manques d'avancement, aux salaires très bas, au manque d'allocation de bonus de performance et de primes d'éloignement, au manque de rappels, aux conflits psychologiques entre les contractuels et les fonctionnaires. L'UNESCO-BREDA (2009) souligne à juste titre que le salaire diffère selon le statut des enseignants dans les pays comme le Bénin ou le Cameroun. Les fonctionnaires gagnent environ trois fois plus que les contractuels. Pire encore, on assiste au non-respect du statut particulier du corps enseignant par le gouvernement. Les problèmes rencontrés poussent certains enseignants aux pratiques inefficaces et aux grèves comme ce fut le cas avec le mouvement OTS (On –A-Trop-Supporter) en 2022. Les facteurs décriés les déroutent souvent de leurs objectifs et par conséquent on assiste à une recrudescence des échecs dans les établissements scolaires. D'où l'importance de trouver des pistes de solutions pour améliorer les conditions de travail des enseignants. Etant donné que peu de recherches ont été faites sur le stress des enseignants au Cameroun, l'article se propose d'étudier l'influence du stress sur la performance organisationnelle du travail des enseignants dans les établissements-scolaires de la ville de Yaoundé. Il s'agit de manière spécifique de : 1) examiner l'influence de la stimulation intellectuelle sur la performance organisationnelle du travail des enseignants ; 2) vérifier si la collaboration d'équipe influence la performance organisationnelle du travail des enseignants ; 3) démontrer que la pression au travail a un lien avec la performance organisationnelle du travail des enseignants.

Pour mieux comprendre cette notion du stress, la question suivante est posée: dans quelle mesure le stress influence la performance organisationnelle du travail des enseignants?

II. le stress : Origine, concept et manifestation

Le terme de stress a été introduit pour la première fois par Hans Selye (1907-1982), médecin endocrinologue autrichien. Pour cet auteur, le stress est la réponse non spécifique de l'organisme à toute demande qui lui est faite. Face à un stimulus stressant, l'organisme réagit en trois phases: c'est ce que l'on appelle le Syndrome Général d'Adaptation ou S.G.A. Le SGA est composé de trois phases, à savoir: la phase d'alarme dont le but est de préparer l'organisme au "combat ou à la fuite". La phase de résistance. Au cours de cette phase, la situation stressante persiste, l'organisme entre en phase de résistance. La phase d'épuisement: pendant cette phase, la situation stressante se prolonge encore ou s'intensifie, les capacités de l'organisme sont débordées. L'organisme est alors submergé d'hormones activatrices pouvant nuire à la santé.

Selon Selye (1979), il existe deux types de stress: Le stress positif encore appelé eustress et le stress négatif ou mauvais, appelé distress.

Le stress positif ou bon stress (eustress) est généralement accompagné de sensations agréables. Parmi les effets positifs du stress, il y a la motivation accrue, le goût de travailler plus fort et le désir de vivre une vie plus saine (Savoie et Forget, 1983). D'après Bill (2018) l'eustress agit comme facteur de motivation et incite les employés à s'engager au travail et à devenir plus productifs. L'auteur ajoute que ce type de stress améliore l'attention, la concentration et la passion nécessaires pour accomplir des tâches. De ce fait, le stress positif peut contribuer à l'amélioration du rendement professionnel, à la diminution des erreurs et à la favorisation des émotions positives, ce qui peut en retour avoir un impact positif sur le travail d'un employé.

Le stress négatif, encore appelé stress pathologique, est un mauvais stress. L'individu qui en souffre se trouve dans une situation d'inadaptation aux changements de son milieu. Ce type de stress est nuisible, car il inhibe l'action, bloque les réactions habituelles d'adaptation et empêche l'exercice de la créativité nécessaire pour trouver des solutions aux événements stressants. Le stress négatif entraîne souvent un flot de symptômes physiques et comportementaux comme la fatigue, les troubles du sommeil, les maux de tête et les ulcères. Parmi les conséquences nocives du stress négatif, nous retenons les cinq catégories de Savoie et Forget (1983): les effets émotionnels, les effets comportementaux, les effets cognitifs, les effets physiologiques et les effets organisationnels

Au travail, le stress négatif résulte souvent d'un déséquilibre entre les possibilités d'adaptation d'un individu et les exigences de son travail. Ceci s'explique par le fait que jusqu'à présent, certains enseignants qui se sont formés avec la NAP (Nouvelle Approche Pédagogique) ne sont pas toujours habitués à la nouvelle méthode qui est l'APC (Approche Par les Compétences) car cette approche, contrairement à l'autre, demande plus de recherche et d'effort chez l'enseignant. Au travail, le stress négatif ou distress apparaît également lorsque le contenu de la tâche ou le contexte de travail constitue une menace pour l'individu sous forme d'exigences excessives. Ceci s'observe dans certains établissements scolaires privés et publics de la place, car les enseignants travaillent sous pressions et en plus ils sont encerclés par une insécurité de tous bords. De l'intérieur comme de l'extérieur de l'école on assiste aux agressions.

Il ressort de ce qui précède que le stress peut être soit favorable, soit défavorable. Notons cependant que la plupart du temps, le stress est plutôt perçu comme un distress c'est-à-dire un stress négatif.

A. Définition du concept

D'une façon générale, Côté (1994) définit le stress comme la réaction d'adaptation du corps à une situation difficile ou imprévue ; une réaction de réparation qui lorsqu'elle échoue, risque d'amener des problèmes physiques graves. Cette définition de Côté amène à comprendre que le stress est un stimulus qui provient de l'environnement. Après avoir défini le stress d'une façon générale, attardons-nous à présent sur le stress du point de vue travail. D'après Cooper et Payne (1978) le stress au travail est l'écart entre la compétence et les habiletés d'un individu et les exigences du poste. Beehr et Newman (1978) définissent le stress au travail comme étant la condition dans laquelle un ou plusieurs facteurs liés à l'emploi interagissent avec le travailleur de façon à briser son homéostasie psychologique et/ou psychique. En bref, le stress lié au travail est l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités. Ce qui remet en cause leurs aptitudes à faire face à la difficulté.

B-Le stress au travail : stress des enseignants

En Afrique et au Cameroun en particulier, les enseignants font face à plusieurs difficultés d'ordre pédagogique, environnemental et professionnel. Ces difficultés développent en eux des facteurs stressants qui lorsqu'ils ne sont pas vite réglés engendrent de véritables problèmes de santé. Dans cette lancée, plusieurs auteurs attestent l'implication des facteurs reliés aux évolutions de l'environnement dans la détérioration de la santé psychologique des enseignants et dans la genèse du stress professionnel (Perenoud, 2010 ; Tardif et Lessard, 1999 ; Vezina, 2003). De même, Rasclé, Cosnefroy et Quintard (2010) font part du résultat d'une enquête menée par la Mutuelle Générale de l'Éducation (MGÉN) en France en 1999. Pour cette mutuelle, les enseignants ne développent pas plus que dans les autres professions de troubles anxieux et dépressifs, mais ils souffrent significativement plus de certaines affections consécutives au métier comme les insomnies, les migraines, des problèmes dermatologiques ou encore des affections des voies respiratoires. A ceci s'ajoutent les mauvaises conditions de travail, salaire insignifiant, le retard d'avancement dans la fonction publique et les violences dont-ils font face chaque jour dans les milieux scolaires. Les facteurs suscités ont permis au journal des conditions de travail de regrouper les facteurs dus au stress en plusieurs catégories représentées ci-dessous.

C. Les facteurs du stress dans les organisations

Les facteurs de stress sont des facteurs qui ont un lien avec le contexte professionnel. Cependant il faut bien garder à l'esprit qu'une personne va réagir différemment face à un facteur qu'une autre. Ainsi, les

facteurs de stress professionnels peuvent être regroupés par catégories selon le Journal des conditions de travail: Stress au travail. Nous avons entre autre : **les facteurs liés à la tâche**, c'est-à-dire au contenu même du travail à effectuer. Une mauvaise organisation du travail peut être une cause de stress professionnelle. A ceci, s'ajoute les exigences et les pressions excessives dues à une mauvaise conception du travail:

1- Fortes exigences quantitatives (charge de travail, rendement, pression temporelle, masse d'informations à traiter,.)

2- Fortes exigences qualitatives (précision, qualité, vigilance,.)

3- Caractéristiques de la tâche (monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation)

4- Risques inhérents à l'exécution même de la tâche (ex: erreur médicale fatale du chirurgien)

Par ailleurs, nous avons les facteurs liés à l'organisation du travail caractérisés par :

1- Absence de contrôle sur la répartition et planification des tâches dans l'entreprise imprécision des missions confiées (Qu'attend-on de moi ? Comment dois-je m'y prendre ? Sur quelle base serai-je évalué(e) ?)

2- Contradiction entre les exigences du poste (Comment faire vite et bien ? Qui dois-je satisfaire : le client ou le respect de quotas ?)

3- Inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale

4- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalence, .)

5- Instabilité des contrats de travail (contrat précaire, sous-traitance, .)

Plus encore il y a des facteurs psychosociaux (liés aux relations de travail). Ses caractéristiques sont :

- le Manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques

- le Management peu participatif, autoritaire, déficient, .

- L'Absence de reconnaissance du travail accompli

De plus, nous avons les facteurs liés à l'environnement physique et technique influencés par:

- Les nuisances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, .)

- La mauvaise conception des lieux et/ou postes de travail (manque d'espace, éclairage, .)

Enfin, nous avons les facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise liés à la surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international et à la mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir.

Pour ce journal, cette liste de facteurs ne peut suffire à elle-seule pour expliquer l'ensemble des

situations de stress observées. Parfois, ces facteurs se combinent entre eux, chacun pouvant, tour à tour, peser plus lourdement.

III. la performance organisationnelle

A. Définition du concept de la performance

D'après Zineb (2017) la performance de l'entreprise est une notion polysémique, complexe et difficile à définir tant les approches sont multiples. Pour l'auteur, le concept a été largement ventilé durant les récentes décennies comme un impératif catégorique et sa complexité n'émane pas uniquement de la diversité de ses conceptualisations, mais aussi de son caractère multidimensionnel. Malgré ces critiques, elle reste toutefois le concept central et incontournable de la réussite des organisations (Bakayoko. 2009). « D'une façon générale, la performance désigne la réalisation des objectifs organisationnels, quelle que soit la nature et la variété de ces objectifs. Cette réalisation peut se comprendre au sens strict (résultat, aboutissement) ou au sens large du processus qui mène au résultat (action) etc. » (Bourguignon, 1997.91). Après cette brève définition de la performance, il est bon de faire également une revue de la littérature sur la performance organisationnelle. Goodman et al cités par Morin et al (1994) soulignent que la réponse à la question « qu'est-ce que la performance organisationnelle ? » est loin d'être aussi simple qu'on pourrait le croire car même si les écrits abondent sur ce sujet il n'y a pas de consensus sur la définition du sujet ni sur la manière de la mesurer. En opposition à cette pensée, Armstrong et Baron (1998) pensent qu'il est important de mesurer la performance car elle joue un rôle de feed-back dans l'organisation. Elle aide à identifier si les choses vont bien pour garantir le succès de l'entreprise et elle permet également d'indiquer si les choses vont mal afin de prendre des mesures correctives.

La mesure de la performance est relativement facile pour ceux qui cherchent à atteindre des buts quantitatifs mais difficile dans l'étude des comportements des employés. Mais grâce aux outils conventionnels préconstruits à cet effet et aux résultats que nous fournissent les employés, il est possible de mesurer la performance des employés. Ainsi, la performance organisationnelle est la capacité d'une organisation à déterminer et à mettre en œuvre de bonnes stratégies dans le cadre des finalités qu'elle poursuit (Bouquin, 1997). La performance organisationnelle consiste à prononcer un jugement sur une organisation fondée sur un certain nombre de critères qui sont des résultats souhaités, désirables, recherchés (Morin et al, 1994). La performance organisationnelle est relative à l'efficacité de la structure organisationnelle (Kalika, 1988 ; Kaplan et Norton, 1992 ; Morin et al, 1994 cité par Zineb, 2017). Elle est la manière dont l'entreprise est organisée pour atteindre ses objectifs et la façon dont elle parvient à les atteindre. Elle intègre des indicateurs variés tels que : la qualité du produit et de service, la

mobilisation des employés, le climat de travail, la productivité, la satisfaction de la clientèle, etc. (Zineb, 2017).

Pour certains auteurs, la performance d'une entreprise recouvre de multiples dimensions notamment la flexibilité, la productivité, la qualité, la satisfaction de la clientèle (Georgopoulos et Tannenbaum, 1957 ; Steers, 1975). C'est pour cette raison que Campbell (1977) évoque la difficulté de donner une définition définitive à ce concept vue la variété des acteurs impliqués dans la vie organisationnelle et la diversité des concepts qu'ils développent au sujet de la performance. Pour ces auteurs, cette difficulté est due à la pluralité des critères de mesure qui lui sont associés.

Selon Zineb (2017), le concept de performance peut être défini par une entreprise comme étant le niveau de réalisation des résultats par rapport aux efforts engagés et aux ressources consommées. De cette définition apparaît la notion d'efficacité, d'efficience et de rendement. Sink (1985 cité par Boujlida 2002) définit la performance organisationnelle par rapport à sept critères : l'efficacité, l'efficience, la qualité, la satisfaction, la rentabilité, la qualité de vie au travail et l'innovation.

B. Les dimensions de la performance organisationnelle

La performance organisationnelle repose sur un ensemble de dimensions qui permettent de bien la saisir: La première dimension qui agit sur la performance organisationnelle est la capacité organisationnelle. C'est la capacité d'une organisation à produire les résultats exigés afin d'atteindre les objectifs attendus grâce aux ressources consommées ensemble (Mahida, 2016). La capacité organisationnelle comprend: les ressources, les connaissances, les processus utilisés par l'organisation pour atteindre ses buts. Il s'agit plus précisément de la dotation en personnel, de l'infrastructure matérielle, des technologies et des ressources financières, du leadership stratégique, de la gestion des programmes et des installations, (.) les méthodes et les processus par lesquels l'organisation gère ses ressources et ses programmes en interconnexion interne et externe (Horton. et al, 2003). La seconde dimension est le contexte opérationnel interne qui influe sur l'utilisation de l'organisation des capacités pour atteindre ses buts et être performante. Comme élément de l'organisation interne, l'auteur cite la culture organisationnelle, les mesures d'incitations et de récompenses axées sur la performance, le climat, l'histoire et la tradition de l'organisation, les styles de leadership et de gestion, la spécificité de la culture organisationnelle en matière de la répartition des tâches et la définition des rôles (Horton. et al, 2003). Cette dimension de la performance organisationnelle permet aux dirigeants des établissements scolaires de former une synergie bien soudée dans l'établissement scolaire afin d'accomplir les différentes tâches qui leurs sont confiées et

d'atteindre les objectifs fixés par l'établissement scolaire.

IV. Lien entre le stress et la performance des enseignants

Le stress engendré chez un individu génère une multitude de conséquences négatives qui vont de la simple irritation à de véritables troubles psychiques et des problèmes de santé graves (maux de tête, insomnies, névralgie cervico branchiale, troubles de mémoire, manque de certitude dans le travail.) qui influencent en partie ou totalement la performance de l'organisation. Dans cette veine, Berkowitz (1990) indique qu'une conséquence potentielle du stress pourrait être la perception de perte de contrôle. Il explique que lorsque des employés vivent du stress et de la frustration, ils ressentent également une perte de contrôle, ce qui entraîne une variété de comportements, de pensées et d'émotions qui peuvent avoir un effet négatif sur leur rendement.

En lien spécifique avec la profession enseignante, Rasclé et Janot-Berguignat précisent les facteurs de stress qui biaisent la performance des enseignants :

- La surcharge du travail dû à la multiplicité et la complexité des tâches que les enseignants doivent accomplir. Par exemple, nous avons la planification des leçons, la gestion des comportements individuels des élèves, la communication avec les parents, la participation à des séminaires de formation.

- Le conflit des rôles qui apparaît lorsque l'enseignant est appelé à jouer double rôle à la fois. Par exemple l'enseignant peut se retrouver surveillant de la cour de récréation, administrateur des premiers soins en cas d'accident d'un élève.

- La taille de la classe qui favorise peu l'individualisation des interventions

- Les élèves en difficultés d'apprentissage

- Le climat de la classe influencé par l'hétérogénéité des élèves venant de différent milieu éducatif.

Notons que ces facteurs énumérés ne permettent pas à l'enseignant d'atteindre facilement les objectifs escomptés. En réaction contre ces facteurs, les enseignants stressés créent des motifs tels que les grèves, l'absentéisme, l'opération craie morte, productivité en baisse pour manifester leur mécontentement. Ce qui entraîne une baisse de performance et une Mauvaise réputation de l'école.

Le stress négatif peut aussi diminuer le rendement, submerger les employés et nuire à la productivité et à l'engagement. Des périodes prolongées de détresse peuvent entraîner un épuisement professionnel et d'autres problèmes de santé mentale et physique (Bill, 2018). Notons que lorsque le stress arrive à engendrer l'épuisement professionnel, on assiste à une baisse de performance individuelle de l'enseignant d'abord et de l'établissement scolaire par la suite.

V. Méthodologie

5.1 Participants

La démarche hypothético déductive a été adoptée. Grâce à une recherche quantitative, un questionnaire a été passé à 200 enseignants et un retour exploitable de 59 questionnaires nous ont été parvenus. Notre questionnaire était basée sur une échelle de type Likert numéroté de 1-pas du tout d'accord à 4- tout à fait d'accord. Les données récoltées et traitées ont été analysées à l'aide du logiciel statistique SPSS. L'étude a été conduit au près des enseignants du primaires (public et privé) et du secondaires (public et privé) de la ville de Yaoundé. Après avoir abordé quelques enseignants pour la validation du questionnaire, nous avons-nous- même administré le questionnaire aux enseignants.

Les principales caractéristiques du questionnaire sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau1: caractéristiques sociaux démographiques

Caractéristiques sociaux démographiques			
Taille de l'échantillon	59		
Sexe	Masculin: 47,5	Féminin: 52,5	
Tranche d'âge	< a 30ans : 22%	[30 à 40 ans] : 47,5%	> 40 ans : 30,5%
Type d'établissement	Public : 55,9%	Privé : 44,1%	
Niveau d'enseignement	Primaire : 28,81%	Secondaire : 71,2%	

Notre échantillon est composé de 59 enseignants. Le genre féminin est de 52,5% et le genre masculin est de 47.5%. La supériorité du genre féminin s'explique par le fait qu'au Cameroun le nombre de femmes est supérieur au nombre d'homme. Déplus le métier d'enseignement est très sollicité par le genre féminin. Nous remarquons également que les enseignants les plus nombreux ont un âge compris entre [30 à 40 ans] et la majorité est issue des établissements publics avec un pourcentage de 55.9%. Enfin, force est de constater la supériorité des enseignants du secondaire sur ceux primaire. Cela s'explique juste par rapport à leur disponibilité.

5.2 Echelle de mesure retenue

Notre questionnaire est basé sur le modèle de Karasek. Il a pour but de mesurer le stress au travail suivant deux axes : la demande psychologique (quantité, complexité, contraintes de temps, etc.) et la latitude décisionnelle qui recouvre d'une part le contrôle que l'on a sur son travail, c'est-à-dire la plus ou moins grande autonomie dont on dispose dans l'organisation des tâches et la participation aux décisions, et d'autre part l'utilisation de ses compétences : possibilité d'utiliser ses qualifications, capacité à développer de nouvelles compétences. . La demande psychologique est composée de 9 items

donc l'un des item est : mon travail me demande de travailler très vite (item 1). Le second axe c'est-à-dire la latitude décisionnelle est composée également de 9 items. L'un des items est : mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même (item 10). Notons que tous les items ont été maintenus pour la réalisation du questionnaire.

5.3 Procédures

Pour la collecte des données, nous avons utilisé questionnaire en format papier rempli par les enseignants. Après explication de l'objectif de l'étude, certains enseignants étaient coopératifs et ont accepté volontairement de remplir le questionnaire.

5.4 Résultats

Notons que le stress a été opérationnalisé en trois hypothèses à savoir: la stimulation intellectuelle influence la performance organisationnelle du travail des enseignants; la pression subite par certains enseignants au travail influence leur performance; la motivation des enseignants influence la performance organisationnelle de leur travail.

Les résultats des données descriptives de la première hypothèse à savoir: la stimulation intellectuelle à une influence avec la performance organisationnelle du travail des enseignants montre que 79.7% des enseignants sont d'accord que la stimulation intellectuelle influence leurs performances. Ainsi, l'hypothèse 1 est confirmée.

En ce qui concerne la pression au travail qui est la deuxième hypothèse, les résultats des données descriptives montrent que 37 enseignants voir 62.7% affirment que la pression au travail à une influence sur leur performance. Ainsi, l'hypothèse deux est confirmée

Tableau 2: pression au travail

Pression au travail	Frequency	Percent
2	21	35,6
3	37	62,7
4	1	1,7
Total	59	100

Les résultats de la troisième hypothèse selon laquelle la motivation des enseignants par l'administration à une influence sur la performance organisationnelle du travail des enseignants, montre que 37 enseignants voir 62.7% sont d'accord que la motivation des enseignants influence leurs performances. Ainsi, l'hypothèse 3 est confirmée.

Tableau 3: motivation

Motivation	Frequency	Percent
2	13	22
3	37	62,7
4	9	15,3
Total	59	100

5.5 Discussions et suggestions.

Le but de notre étude était d'analyser les facteurs du stress qui influence la performance organisationnelle du travail des enseignants dans les établissements primaires et secondaires de la ville de Yaoundé. Après analyse des résultats, force est de constater que les trois hypothèses sont confirmées. Par conséquent, l'hypothèse générale est également confirmée. Ainsi la première hypothèse qui est : la stimulation intellectuelle à une influence sur la performance organisationnelle du travail des enseignants va en contradiction avec les travaux de l'enquête IFOP1 (2014) utilisée par Fournier (2016) qui montre que 40% des enseignants du secondaire ont le sentiment de ne pas être soutenus par leur hiérarchie. En ce qui concerne la deuxième hypothèse qui stipule que la pression au travail à une influence sur la performance organisationnelle du travail des enseignants, notons que ces résultats ne corroborent pas avec ceux de L'enquête IFOP1 (2014) qui souligne que plus de la moitié (54 %) des professeurs déclarent être ou avoir été en situation d'épuisement professionnel (burnout). En fin, les résultat de la troisième hypothèse selon laquelle la motivation des enseignants par l'administration à une influence sur la performance organisationnelle de leur travail s'alignent aux travaux de l'enquête IFOP1 (2014) qui affirme que plus des deux tiers (68%) des enseignants du secondaire ont déjà songé à changer de métier au cours de leur carrière. De même, ce résultat appuie la pensée de Fomba et al (2004) qui soulignent l'instabilité qui caractérise les enseignants. Pour eux, mêmes si les enseignants aspirent à des évolutions dans leurs carrières, ils n'hésitent pourtant pas à quitter leur profession s'ils trouvent de meilleures conditions dans d'autres métiers.

Après interprétation et l'analyse des résultats, nous exhortons les chefs d'établissements primaires et secondaires à prendre au sérieux les différents facteurs stressants liés au travail des enseignants et d'en faire bon usage afin que ces derniers se sentent motiver et s'impliquent véritablement dans le travail scolaire. De même les chefs d'établissement devraient planifier la prévention du stress en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants dans les écoles. Dans cette lancée Leithwood et al (1999) ont mis en évidence le rôle du directeur d'établissement dans la protection de son équipe enseignante. En effet, un certain nombre de conduites

de la part du directeur peuvent réduire le stress des enseignants et favoriser une bonne performance scolaire. Pour finir nous exhortons les chefs d'établissements scolaires à mettre en place une culture d'appui, d'être à l'écoute de leurs collaborateurs et d'encourager les échanges entre les enseignants dans l'établissement scolaire.

Conclusion

La conséquence du stress des enseignants ne pèse pas seulement sur l'individu enseignant en termes de souffrance et de santé, il y a également des répercussions sur l'organisation et un coût pour la société dans son ensemble. Car un enseignant stressé ne peut pas bien enseigner et lorsque l'élève retient mal, cela influence son parcours scolaire et social. De plus cela entache l'image de l'établissement sur le plan social et professionnel. Ainsi, pour la bonne gestion et le rayonnement d'établissement scolaire, les administrateurs doivent tout faire pour réduire le stress dans tous ces domaines d'activités.

References bibliographiques

[1]. M.M. Amady, et M. Neboit, *Stress au travail : diagnostic, évaluation, gestion et prévention. bilan de la thématique 1998-2002. Rapport de recherche*. Notes scientifiques et techniques NS235, Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).2003. hal-01434886, 2003.

[2]. M. Armstrong, et A. Baron, *Performance Management- The new realities*. IPD, 1998.

[3]. O. Audibert, *Modèle du stress de Karasek plus questionnaire* repéré à [http://www.psychologue_du_travail.com/psychologie-du-travail/modèle de karasek](http://www.psychologue_du_travail.com/psychologie-du-travail/modèle_de_karasek) , 2009.

[4]. C. Bagot, et L. Bagot. *L'empire du stress : quand le stress devient votre employeur*. Montréal. Editions de l'homme, 2012

[5]. S. Barilla, *gestion du stress en milieu de travail. Bibliothèque cécile Rouleau service de de l'accueil et de référence.* , 2017.

[6]. H. Bill, *Le stress et ses répercussions sur la santé mentale et physique des employés*. Chef, Recherche et développement, Productivité de la main-d'œuvre bhowatt@morneaushepell.com 416 355-5261, 2018.

[7]. Boujlida, A. (2002), *La performance financière des PME Manufacturières : conceptualisation et mesure. [Mémoire]* Université du Québec à Trois Rivières retrieved from <https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca>> PDF

[8]. A.Bourguignon, Peut-on définir la performance? Revue française de comptabilité. N° 269. Juillet-Août, p 61-65. 1995.

[9]. C. Canu, *Le stress des enseignants. Points de vue sur le stresseur « élèves » et les moyens de coping*. Mémoire professionnel. Haute Ecole Pédagogique. Lausanne. www.hepll.ch, 2012.

[10]. M. Dolan, et A. Arsenaul. *Stress, estime de soi, santé, travail*. Quebec. Presse de l'université de Québec. 2009

[11].C.O Fomba; Mallé, et M.F .Diara, *Evaluation de l'impact de formation des contractuels de l'éducation sur leur pratique de classe*.Bamako ROCARE/UNICEF, 2003.

[12]. S, Fournier, *le stress et la performance au travail : le cas des enseignants*. Article disponible en ligne à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-vie-et-sciences-de-l-entreprise-2016-é-page-10.htm> . 2016.

[13]. C. François, *La Formation Professionnelle Continue. L'activité des dispensateurs de formation continue en région Centre de 1990 à 2000*. ALFA CENTRE. Répéré à www.alfacentre.org> bpt1203. 2003.

G. Horton, A. Alexia; Bennet-Lartey; S., Campilan; D, F. Carden, D. Souza Silva; Thang Duong, Khader & Watts, J. *L'évaluation au cœur du renforcement* 2003.

[14]. Z. Kagher, *La formation continue et son impact dans l'entreprise*, Mémoire online. Université Abderrahmane Mira de Béjaia Algérie repéré du site <https://www.memoireonline.com>> 2009

[15]. T.Lauwerier, et A. Akkari, Les enseignants et la qualité de l'éducation de base en Afrique Subsaharienne, Recherche et perspective en éducation, UNESCO, « référence thématique N°11 ».2015.