

Les sources du stress chez les professeurs de langue

Jean-Claude Fortin

Volume 11, Number 2, 1985

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/900498ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/900498ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (print)

1705-0065 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Fortin, J.-C. (1985). Les sources du stress chez les professeurs de langue. *Revue des sciences de l'éducation*, 11(2), 343–351. <https://doi.org/10.7202/900498ar>

Article abstract

The principal objective of this research is to verify an hypothesis to the effect that a significant difference exists between individuals depending on the level they have reached in their career and their perception of stress factors in their work situation. Language teachers (110) were asked to specify on a Likert type scale (1972), the level of stress experienced at work. An analysis of the findings revealed that only a small difference existed between the various career level sub-groups as related to level of stress.

Les sources du stress chez les professeurs de langue

Jean-Claude Fortin*

Résumé — Le but de cette recherche est de vérifier l'hypothèse suivant laquelle il existe une différence significative entre les individus selon les étapes de la carrière et la perception des éléments stressants au travail. Les professeurs de langue (110) devaient préciser sur une échelle du type Likert (1972) le niveau de stress ressenti au travail. L'analyse des résultats révèle une faible différence entre les étapes de la carrière et le niveau de stress ressenti au travail.

Abstract — The principal objective of this research is to verify an hypothesis to the effect that a significant difference exists between individuals depending on the level they have reached in their career and their perception of stress factors in their work situation. Language teachers (110) were asked to specify on a Likert type scale (1972), the level of stress experienced at work. An analysis of the findings revealed that only a small difference existed between the various career level sub-groups as related to level of stress.

Resumen — El objetivo de este estudio consiste en verificar la hipótesis según la cual existe una diferencia significativa entre los individuos según las etapas de la carrera y la percepción de elementos de tensión en el trabajo. Los profesores de idioma (110) debían precisar sobre una escala de tipo Likert (1972), el nivel de tensión sentido en el trabajo. El análisis de resultado revela una leve diferencia entre las etapas de la carrera y el nivel de tensión sentido en el trabajo.

Zusammenfassung — Mit dieser Untersuchung soll die Hypothese bewiesen werden, nach der zwischen den einzelnen Individuen je nach den Etappen ihrer Berufslaufbahn ein merklicher Unterschied bestehe in der Auffassung, die sie von den Stressfaktoren ihrer Arbeit haben. 110 (einhundertzehn) Sprachlehrer wurden gebeten, auf einer Skala nach Likert (1972) den Grad des bei der Arbeit verspürten Stress einzutragen. Die Analyse der Ergebnisse zeigt nur einen geringen Unterschied zwischen den Stresswerten im Verhältnis zu den Etappen der Laufbahn.

La présente recherche veut d'abord offrir un cadre général d'analyse du phénomène du stress, puis mettre en évidence la variable intermédiaire, en l'occurrence les étapes de la carrière et les variables causales du stress. Nous voulons étudier le niveau de stress ressenti au travail et relier celui-ci aux étapes de la carrière chez un groupe d'enseignants dans la fonction publique. À la suite de l'hypothèse de Levinson (1974), nous postulons que la période la plus critique

* Fortin, Jean-Claude: professeur, Université d'Ottawa.

sera celle de la mi-carrière. Ce qui retient ici notre attention, c'est la crise de la maturité et son corollaire, à savoir la crise du professionnel en pleine carrière.

Plusieurs chercheurs dans le domaine des sciences humaines ont étudié le phénomène du stress relié à la tâche. Ils ont utilisé différentes perspectives théoriques et différentes méthodologies de recherche afin de mieux comprendre et de mieux expliquer l'origine et les conséquences du stress (Blase, 1982; Bloch, 1978; Bridges, 1980; Buck, 1972; Kahn, 1964). Au cours des dernières années, un certain nombre de chercheurs ont étudié différents aspects du stress ressenti par les enseignants. Certains de ces chercheurs ont montré la relation entre les conditions de travail et les malaises physiologiques, psychologiques et sociaux ressentis par les enseignants (Kyriacou et Sutcliffe, 1978; Pearlin, 1981). D'autres recherches ont établi une relation étroite entre le stress ressenti par les enseignants et l'absentéisme au travail d'une part, puis la réorientation de carrière d'autre part. On a aussi démontré que le stress ressenti par les enseignants avait une influence néfaste sur la qualité du travail et sur le rendement scolaire des étudiants (Coates et Thoresen, 1976; Doyal et Forsyth, 1973; Needle, Griffin et Svedsen, 1981).

Malgré tout, même si le stress ressenti par les enseignants a été étudié sous différents aspects, il est intéressant de constater que peu de recherches ont porté sur la relation entre les éléments stressants au travail et les étapes de la carrière (Folkman et Lazarus, 1976).

Pour notre part, dans la présente recherche, nous cherchions à voir si la période appelée «la crise du milieu de la vie» et qui correspond «grosso modo» à la phase de la mi-carrière, amène les personnes à ressentir le stress relié au travail d'une façon réellement différente que aux autres étapes de leur carrière.

Définition fonctionnelle du terme «stress»

La crise du professionnel en pleine carrière est accompagnée d'un sentiment d'épuisement et de lassitude. Les professionnels en pleine carrière sont victimes de stress environnemental qui devient très souvent la cause d'une grande lassitude. Celle-ci se définit comme étant l'aboutissement d'un stress chronique caractérisé par un milieu de travail comportant trop d'aspects négatifs en comparaison avec le nombre d'aspects positifs. Il y a beaucoup trop de pressions, de conflits et d'exigences, et trop peu de récompenses, de reconnaissance et de succès. La majorité des gens sombrent rapidement dans la lassitude lorsque la vie leur apporte beaucoup plus de stress que de soutien moral (Sheehy, 1982; Seligman, 1979).

On a donné plusieurs définitions à la notion de stress. Ainsi, pour Cooper et Payne (1978) le stress est un écart entre la compétence et les habiletés d'un individu et les exigences du poste. French et Caplan (1973), considèrent le stress au travail comme un état où les facteurs reliés directement au travail agissent sur l'individu, soit de façon favorable ou défavorable. Enfin, McGrath (1976) définit le stress en termes d'un ensemble de conditions qui impliquent toujours l'inter-

action de l'individu et de son environnement de travail. Il semble, selon ces auteurs, que le stress ressenti par les individus est d'abord relié au travail. C'est pour cela que, dans la présente recherche, nous nous attachons à la dimension fonctionnelle de la définition du stress (Le Moigne, 1977).

Limite expérimentale

Nous nous limiterons à l'étude du stress ressenti par les enseignants à l'emploi du ministère de la Défense nationale selon les étapes de la carrière des individus. Les étapes de la carrière des individus font référence à trois groupes d'âges approximatifs; de 22 à 32 ans, de 33 à 45 et de 46 à 55 ans. Il est alors question du début, de la mi-carrière ou de la fin de carrière.

C'est d'une façon globale que la notion de stress sera abordée. Pour que les résultats obtenus soient statistiquement intéressants et sérieux, il est préférable, en raison du nombre de sujets des sous-catégories d'âges, de ne pas les subdiviser davantage selon le sexe des répondants. D'ailleurs le ministère de la Défense nationale considère comme discriminatoire le fait d'exposer des informations différenciées relatives aux hommes et aux femmes lorsqu'il s'agit de comparer le niveau de stress ressenti au travail.

Nous ne pouvons donc que présenter la distribution des hommes et des femmes selon les trois groupes d'âges (Tableau II) sans préciser l'importance qu'a joué le groupe des hommes par rapport à celui des femmes et vice versa. De même, sur le plan expérimental, afin de ne pas réduire la pertinence des résultats, nous ne tenons pas compte des données socio-démographiques telles que les années de scolarité, les années d'expérience continues au travail, le statut civil et l'ethnie des personnes. Les résultats présentés dans cette recherche sont donc globaux et valent pour l'ensemble des groupes étudiés.

Dans un premier temps, nous tenterons de voir s'il existe une réelle différence entre les trois groupes d'âges composés d'enseignants masculins et féminins quant au niveau de stress ressenti au travail pour un ensemble de neuf facteurs.

Cadre d'analyse

Le cadre d'analyse présente trois types de variables. Il y a tout d'abord les variables causales ou les intrants, c'est-à-dire, les agents stressants directement reliés au travail. Pour évaluer l'importance de l'ensemble des éléments stressants de notre échantillonnage et en établir la liste définitive, nous avons utilisé le modèle de Crump, Cooper et Smith (1980). Les variables intermédiaires représentent le cheminement de l'individu au niveau de sa carrière. Les cycles ou étapes de la carrière retenus sont ceux présentés par D.T. Hall (1976). Chaque phase identifie une étape de carrière et s'apparente aux cycles de la vie. Aux fins de cette recherche, la phase du début de carrière correspond approximativement aux âges de 22 à 32 ans, la phase de mi-carrière aux âges de 33 à 45 ans et la phase

de fin de carrière aux âges de 46 à 55 ans. L'étendue de chacune des phases s'explique par l'entrée progressive de l'individu dans la carrière, par son intégration et par la retraite. À la suite des nombreuses recherches qui font état de la crise à la mi-carrière, nous supposons que cette phase (âges 33-45) sera plus critique que les autres quant au stress ressenti au travail. Ce qui retient principalement notre attention est la crise de maturité et son corollaire, la crise du professionnel en pleine carrière. Enfin, au plan des variables finales, nous retenons la réponse au stress ressenti par les enseignants; c'est-à-dire la bonne ou mauvaise adaptation au stress.

Tableau I
Cadre d'analyse

Variables causales	Variables intermédiaires	Variables finales
Stress généré par:	Cycles (étapes) de la carrière	Réponse
1. Méthodes d'enseignement	1. Phase du début de carrière	Bonne adaptation (eustress)
2. Supervision et évaluation	2. Phase de mi-carrière	(Attitudes positives)
3. Prestige de la profession	3. Phase de fin de carrière	Mauvaise adaptation (distress)
4. Utilité de la tâche		(Attitudes négatives)
5. Relations interpersonnelles		
6. Chances de promotion		
7. Nature de la clientèle		
8. Routine de la tâche		
9. Conditions de travail		

Échantillon

L'échantillon utilisé dans cette recherche est composé de professeurs de langues à l'emploi du ministère de la Défense nationale travaillant soit à l'École des langues des forces canadiennes à St-Jean, soit à l'École des langues des forces canadiennes à Ottawa. Nous avons fait parvenir le questionnaire à tous les profes-

seurs permanents, soit un échantillon de 110 professeurs. Sur ces 110 questionnaires, 92 nous furent retournés une fois complétés par 27 femmes et 65 hommes. La moyenne des années d'expérience dans l'enseignement pour les hommes et les femmes du groupe d'âge de 22 à 32 ans était de 7.6 années, du groupe d'âge de 33 à 45 ans était de 16.4 années et du groupe d'âge de 46 à 55 ans était de 27.5 années. L'ensemble (hommes et femmes) de l'échantillon avait une scolarité de 17 ans et plus.

Méthode

C'est la démarche de Kyriacou et Sutcliffe (1978), que nous avons suivie, afin d'identifier et de dresser la liste des éléments les plus stressants au travail chez les professeurs de langues à l'emploi de l'ensemble de la fonction publique fédérale. Nous avons dirigé des ateliers analytiques et expérimentaux avec ce groupe de professionnels afin d'établir une première liste d'éléments. Par la suite, avec l'aide de spécialistes en sciences du comportement, nous avons utilisé la méthodologie de Crump, Cooper et Smith (1980), pour dresser la liste définitive des agents stressants les plus significatifs et reliés directement au travail pour ce groupe de professionnels en particulier. Les variables causales du cadre d'analyse présentent ces éléments.

Au plan expérimental, les professeurs devaient préciser sur une échelle en cinq points du type Likert (1972), allant de «aucunement» à «énormément» le niveau de stress ressenti au travail pour chacun des éléments présentés dans le questionnaire.

De façon plus spécifique la construction de l'instrument repose sur des hypothèses de nature descriptive et fonctionnelle. Le processus de validation du questionnaire s'est établi comme suit. Comme nous l'avons déjà souligné nous avons d'abord utilisé le questionnaire d'enquête de Kyriacou et Sutcliffe, que nous avons présenté et expliqué à un groupe témoin de professeurs de langues à l'emploi de la Commission de la fonction publique fédérale. Nous leur avons demandé de réagir aux éléments de stress, selon le questionnaire de Kyriacou et Sutcliffe (1978). Ces professeurs sont régis par les mêmes conditions de travail que l'ensemble des professeurs de langues à l'emploi du ministère de la Défense nationale. Il y a donc lieu de croire que ces enseignants pouvaient ressentir les mêmes sources de stress que ceux qui sont utilisés dans la présente recherche. À la suite de ce préliminaire, nous avons recueilli les données et utilisé la méthodologie de Crump, Cooper et Smith (1980), afin de décoder et de dresser la liste définitive des agents stressants. Nous avons retenu une liste de neuf facteurs.

Dans un deuxième temps, afin d'assurer plus de rigueur à notre interprétation quant aux facteurs et aux items retenus, nous avons fait une seconde expérimentation avec le même groupe témoin en utilisant de façon formelle le questionnaire. Le programme informatisé du SPSS (Statistical Package for the Social

Sciences) fut utilisé et les coefficients de fidélité pour les neuf facteurs ont été calculés par la méthode de bisection (*split-half method*). Les coefficients de fidélité interne se situaient entre .680 et .851. En raison de l'importance élevée de ces coefficients, les neuf facteurs ont été retenus.

Nous avons utilisé par la suite cet instrument de mesure. Il fut envoyé aux 110 professeurs de langues permanents, à l'emploi du ministère de la Défense nationale. La fidélité de l'instrument évaluée une seconde fois, par le calcul du coefficient de fidélité (*split-half*) sur les données de l'échantillon des 92 sujets ayant répondu au questionnaire s'est avérée très satisfaisante. En effet les coefficients de fidélité variaient entre .610 et .781. Le peu d'écart entre le calcul des coefficients de fidélité interne du groupe témoin et expérimental s'explique du fait que la distribution des individus au niveau du groupe témoin reflétait en tout point les caractéristiques du groupe expérimental. De plus le délai a été très court entre la phase de validation et celle de l'utilisation formelle de l'instrument.

Pour l'analyse des résultats facteurs par facteurs nous avons vérifié le degré de signification des moyennes par la méthode des «T» de Student, pour échantillon indépendant. Cette technique statistique nous permet de comparer rigoureusement les moyennes obtenues et de juger s'il y a de réelles différences entre les trois groupes d'âges pour chacun des facteurs étudiés.

Hypothèse générale

Il y a une différence significative entre les individus selon les étapes de la carrière et la perception des éléments stressants au travail. Plus spécifiquement les gens à la mi-carrière (33 à 45 ans) ont un niveau de stress plus élevé que ceux qui sont au début (22 à 32 ans) ou en fin de carrière (46 à 55 ans).

Résultats

Le Tableau II présente l'analyse statistique des moyennes, des écarts types, des tests «t», et les probabilités «p» pour chacun des groupes d'âges.

La probabilité «p», permet de juger s'il existe «de réelles différences» entre les trois groupes pour chacun des facteurs étudiés.

Analyse des résultats

La comparaison entre les groupes d'âges de 22 à 32 ans et de 33 à 45 ans permet de déterminer qu'il y a une différence significative quant au niveau de stress ressenti au travail pour les cinq facteurs suivants: relations interpersonnelles, supervision et évaluation, routine de la tâche, méthodes d'enseignement et conditions de travail. La comparaison entre les groupes d'âges de 33 à 45 ans et de 46 à 55 ans identifie également une différence significative pour les sept facteurs suivants: supervision et évaluation, chance de promotion, prestige de la profession,

routine de la tâche, méthodes d'enseignement, utilité de la tâche et conditions de travail. L'analyse comparative des résultats entre le groupe critique (33-45) par rapport aux deux autres groupes (22-32) et (46-55) permet donc d'établir que seuls les quatre facteurs: supervision et évaluation, routine de la tâche, méthodes d'enseignement et conditions de travail représentent de réelles différences. En effet il n'y a pas de différence significative pour le groupe d'âge de 22 à 32 ans et les deux autres groupes quant au niveau de stress ressenti au travail touchant les facteurs suivants: chances de promotion, prestige de la profession, nature de la clientèle et utilité de la tâche.

Ainsi sur l'ensemble des neuf facteurs, le groupe qui se situe à la mi-carrière (33-45) a tendance à ressentir un niveau de stress plus élevé pour les éléments de travail touchant les aspects de supervision, de routine, de méthodes d'enseignement et de conditions de travail par rapport à ceux qui sont au début (22 à 32) ou en fin de carrière (46-55). Les autres facteurs tels que les relations interpersonnelles, les chances de promotion, le prestige de la profession, la nature de la clientèle et l'utilité de la tâche représentent des éléments liés au travail pour lesquels le niveau de stress ressenti par les trois groupes d'âges étudiés n'est vraiment pas différent.

Tableau II

Le test «t» de signification pour échantillon indépendant des trois groupes d'âges

Facteurs	Groupe ¹	N.	X	E.T.	N ₂	X ₂	E.T.	«t»	dl	Prob-«p»
1. Relations Interpersonnelles	1-2	12	2.33	.99	52	3.88	.87	5.42	62	.000*
	1-3	12	2.33	.99	28	4.00	.86	5.38	38	.000*
	2-3	52	3.88	.87	28	4.00	.86	.59	78	.563**
2. Supervision Évaluation	1-2	12	2.83	.41	52	3.67	.95	4.74	50	.000*
	1-3	12	2.83	.41	28	2.25	1.11	2.40	26	.027*
	2-3	52	3.67	.95	28	2.25	1.11	6.00	78	.000*
3. Chances de promotion	1-2	12	3.41	.82	52	3.34	.65	.320	62	.748**
	1-3	12	3.41	.82	28	2.46	.76	3.53	38	.000*
	2-3	52	3.34	.65	28	2.46	.76	5.44	78	.000*
4. Prestige de la profession	1-2	12	3.33	.90	52	3.42	1.04	.276	62	.779**
	1-3	12	3.33	.90	28	1.85	.98	4.47	38	.000*
	2-3	52	3.42	1.04	28	1.85	.98	6.56	78	.000*
5. Routine de la tâche	1-2	12	3.91	.37	52	2.96	.63	6.88	50	.000*
	1-3	12	3.91	.37	28	2.46	.85	7.51	26	.000*
	2-3	52	2.96	.63	28	2.46	.85	2.73	26	.000*

6. Méthodes d'enseignement	1-2	12	2.25	.96	52	3.21	1.19	2.60	62	.011*
	1-3	12	2.25	.96	28	1.75	.79	1.71	38	.090**
	2-3	52	3.21	1.19	28	1.75	.79	5.82	78	.000*
7. Nature de la clientèle	1-2	12	2.16	.85	52	2.75	1.08	1.76	62	.078**
	1-3	12	2.16	.85	28	2.46	1.2	.783	38	.557**
	2-3	52	2.75	1.08	28	2.46	1.2	1.101	78	.273**
8. Utilité de la tâche	1-2	12	3.08	.53	52	2.82	.61	1.36	62	.175**
	1-3	12	3.08	.53	28	1.67	.69	6.308	30	.000*
	2-3	52	2.82	.61	28	1.67	.69	7.67	78	.000*
9. Conditions de travail	1-2	12	1.4	.52	52	2.80	.78	5.90	62	.000*
	1-3	12	1.4	.52	28	1.5	.69	.449	38	.660**
	2-3	52	2.80	.78	28	1.5	.69	7.39	78	.000*

1. Groupe 1, composé de 8 hommes et 4 femmes de 22 à 32 ans.

Groupe 2, composé de 20 hommes et 8 femmes de 33 à 45 ans.

Groupe 3, composé de 37 hommes et 15 femmes de 46 à 55 ans.

* Différence significative $p < .05$

** Aucune différence significative $p > .05$

Conclusion

Nous avons tenté de montrer dans cet article qu'il y avait un niveau de stress significativement plus élevé chez les gens à la mi-carrière que chez ceux qui sont au début ou à la fin de leur carrière, pour un ensemble de neuf facteurs reliés au travail. Les résultats obtenus ne présentent une réelle différence que pour seulement quatre facteurs du groupe d'âge de 33 à 45 ans. En raison de cette faible tendance (4 facteurs sur 9) nous ne pouvons donc pas affirmer que ce groupe en particulier ressent un niveau de stress plus élevé au travail que les autres groupes d'âges étudiés. Dans cette recherche les gens à la mi-carrière ne font donc pas partie de la catégorie dite «risques élevés» d'adaptation (variable finale) aux exigences du travail.

Il faut cependant souligner que cette faible tendance ne nous permet pas de rejeter entièrement l'hypothèse telle que formulée. Pour plus d'exactitude il faudrait agrandir la taille de l'échantillon et développer davantage l'instrument de mesure. Il se peut que le stress ressenti à la mi-carrière relève de facteurs autres que ceux reliés directement au travail et que l'instrument n'a pas pu vérifier. À ce stade de la recherche une étude plus approfondie qui évaluerait par exemple l'importance du rôle joué par les variables de personnalité et de culture serait essentielle.

Références

- Blase, J., *A Social Psychological Grounded Theory of Teacher Stress and Burnout*, vol. 18, no 1, novembre 1982.
- Bloch, A.M., Combat Neurosis in Inner City Schools, *American Journal of Psychiatry*, no 10, octobre 1978.
- Bridges, E.M., Job Satisfaction and Teacher Absenteeism, *Educational Administration Quarterly*, vol. 16, no 2, 1980.
- Buck, V.E., *Working Under Pressure*, London: Staple Press, 1972.
- Coates, J.T., Thoresen, C.E., Teacher Anxiety: A Review with Recommendations, *Review of Educational Research*, vol. 46, no 21, 1976.
- Cooper, C.L., Payne, R., *Stress at Work*, New-York: John Wiley and Sons, 1978.
- Crump, J.H., Cooper, C.L., et M. Smith, Investigating Occupational stress: A Methodological Approach, *Journal of Occupational Behavior*, vol. 1, 1980, p. 191-204.
- Doyal, G.T. et R.A. Forsyth, The Relationship Between Teacher and Student Anxiety Levels, *Psychology in the Schools*, vol. 10, no 2, 1973.
- Folkman, S. et R.S. Lazarus, An Analysis of Coping in the Middle-Aged Community Sample, *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 21, 1976.
- French, J.R.P., et R.D. Caplan, *Organizational Stress and Individuals Strain*, dans A.J. Narrow, *The Failure of Success*, New-York: AMACOM, 1973.
- Hall, D.T., *Careers in Organizations*, California: Pacific Palisades, 1976, p. 47-48.
- Kahn, R.L., *Organizational Stress: Studies and Role Conflict and Ambiguity*, New York: Wiley, 1964.
- Kyriacou, C. et J. Sutcliffe, Teacher Stress: Prevalence, Sources and Symptoms, *British Journals in Educational Psychology*, no 48, 1978, p. 159-167.
- Le Moigne, Jean-Louis, *La théorie du système général, théorie de la modélisation*, Paris: P.U.F., 1977.
- Levinson, H., *Les motivations de l'homme au travail*, Paris: Les éditions d'organisation, 1974, chap. IV, p. 71-92.
- Likert, R., *The Likert Profile of a School: New Survey Instruments for Public Schools to Improve Organizational Effectiveness*, Michigan: Ann Arbor, Rensis Likert Associates, 1972.
- McGrath, J.E., *Stress and Behavior in Organization*, dans M.D. Dunette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976.
- Needle, R.H., Griffin T. et R. Svedsen, Occupational Stress: Coping and Health Problems of Teachers, *The Journal of School Health*, vol. 51, no 3, 1981.
- Pearlin, L., The Stress Process, *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 22, 1981.
- Seligman, M.E., *Helplessness: On Depression Development and Death*, San Francisco: Freeman Press, 1979.
- Sheehy, Gail, *Les passages de la vie, les crises prévisibles de l'âge adulte*, Boucherville, Québec: Éditions de Mortagne, 1982, p. 20-34.