

Causes Et Conséquences De L'épuisement Professionnel Perçu Par Les Enseignants Du Supérieur, Vécu Professionnel Et Prévalence

[Causes And Consequences Of Burnout Perceived By Higher Education Teachers, Professional Experience And Prevalence]

Paluku Kabunga Lebon¹, Kambale Taghoya Livinus², Léon Shongo Onasaka³, Kambale Byalemene Damien⁴,
Muhindo Bitamuyi Mboyo⁵

¹Assistantant A L'ISTM BENI, lebonkabunga@gmail.com

²Assistant A L'ISTM BENI, tagoyalivinus@gmail.com

³Assistant A L'ISTM KARAWA, shongoleon225@gmail.com

⁴Assistant A L'ISTM BENI, isdamienkambale@gmail.com

⁵Assistant A L'UNILUK, jonsbitamuyi@gmail.com



Résumé – Cette étude a pour objectif général d'identifier les causes et les conséquences du burnout perçues par les enseignants du supérieur en milieu professionnel en territoire de Lubero, Beni et en ville de Butembo et Beni. Une étude descriptive était menée avec une taille d'échantillon Occasionnel de 100 enseignants du supérieures, on a utilisé un questionnaire comme instruments qui, à savoir l'échelle de Malasch (MBI) qui mesure le degré de l'épuisement professionnel. Après collecte des données une analyse de prévalence et corrélationnelle des dimensions des dimensions du burnout a été faite avec le Logiciel SPSS version 20.

La prévalence du burnout était de 73%. De manière spécifique 82% avaient un niveau élevé d'épuisement émotionnel, 77% avaient un niveau élevé de dépersonnalisation et 83% avaient un niveau élevé de sentiment d'accomplissement personnel. Plusieurs causes ont été identifiées comme responsable de cette trouble classée de la manière suivante : Cause d'ordre de connaissance, professionnelle, personnelle, Médicale etc. avec plusieurs conséquences néfastes sur le vécu psychologique sanitaire et social des victimes.

L'analyse corrélationnelle nous révèle que le nombre d'années d'exercice est positivement corrélé au score obtenu à la dimension « Epuisement professionnel » ($r=0.85$, $P<0.05$). Autrement dit, plus les Enseignants salariés ont des années d'exercice à leur actif, plus ils témoignent d'un score d'épuisement professionnel (EP) élevé. Les autres corrélations observées ne se révèlent pas significatives au seuil de signification de 5% (marge d'erreur).

L'analyse corrélationnelle nous révèle que le sentiment de menace vis-à-vis du Burnout est positivement corrélé au score obtenu à la dimension « Epuisement professionnel » ($r=.71$, $P<0.05$). Autrement dit, plus les Enseignants salariés rapportent un sentiment de menace vis-à-vis du *Burnout*, plus ils témoignent effectivement d'un score d'épuisement professionnel (EP) élevé.

Mots clés – Epuisement professionnel: « Bern Out » (Cause-Dimension et Conséquence de l'épuisement professionnel sur le vécu personnel)

Abstract – The general objective of this study is to identify the causes and consequences of burnout perceived by higher education teachers in the workplace in the territory of Lubero, Beni and in the cities of Butembo and Beni. A descriptive study was conducted with an Occasional sample size of 100 higher education teachers, using a questionnaire as instruments, namely the Malasch scale (MBI) which measures the degree of burnout. After data collection, a prevalence and correlational analysis of the dimensions of the dimensions of burnout was carried out with SPSS software version 20.

The prevalence of burnout was 73%. Specifically, 82% had a high level of emotional exhaustion, 77% had a high level of depersonalization, and 83% had a high level of personal accomplishment. Several causes have been identified as responsible for this disorder classified as follows: Cause of knowledge, professional, personal, medical etc. with several harmful consequences on the psychological, health and social experience of the victims.

Correlational analysis reveals that the number of years of practice is positively correlated with the score obtained on the "professional exhaustion" dimension ($r=0.85$, $P<0.05$). In other words, the more salaried teachers have years of practice to their credit, the more they show a high burnout (PE) score. The other correlations observed are not significant at the 5% significance level (margin of error).

Correlational analysis reveals that the feeling of threat vis-à-vis burnout is positively correlated with the score obtained on the "professional exhaustion" dimension ($r=.71$, $P<0.05$). In other words, the more salaried teachers report a feeling of threat with respect to Burnout, the more they actually show a high burnout score (PE).

Keywords – Burnout: "Bern Out" (Cause-Dimension and Consequence of burnout on personal experience)

I. INTRODUCTION

L'épuisement professionnel, également appelé burnout, est un trouble psychique résultant d'un stress chronique dans le cadre du travail. Il se développe progressivement chez certaines personnes exposées à des conditions de travail frustrantes et démotivantes: face à la fatigue, au sentiment d'échec et aux difficultés de concentration, celles-ci tendent à travailler toujours davantage pour essayer de retrouver satisfaction et confiance en elles. Si les conditions de travail restent difficiles, un cercle vicieux s'installe jusqu'à l'épuisement [1].

Le burn out se traduit d'abord par des signes physiques : fatigue permanente, mal de dos, insomnies, migraine, maux de ventre, infections fréquentes, etc. Une souffrance psychique peut également se manifester: un vide émotionnel, de l'anxiété sous toutes ses formes, de l'irritabilité, une tendance à s'isoler, des difficultés de concentration, un sentiment d'être dépassé par les événements ou de la démotivation. Puis la personne épuisée devient anormalement froide et indifférente, elle s'isole émotionnellement et fait preuve d'un cynisme inhabituel [2].

Le plus souvent, les signes physiques disparaissent spontanément, mais sans que cela ne soit pour autant le signe d'une amélioration durable de l'état de santé. Lorsque les conditions de travail continuent à être insatisfaisantes, d'autres signes caractéristiques apparaissent progressivement, la frustration, le sentiment d'échec et le détachement excessif vis-à-vis des événements et de l'entourage. Des troubles du comportement alimentaire peuvent apparaître, voire des toxicomanies (alcool, drogues, médicaments). L'épuisement, lorsqu'il persiste, peut également déclencher une dépression avérée qui vient aggraver le burn out. Les personnes souffrant d'épuisement professionnel pendant de longues périodes semblent prédisposées à d'autres problèmes de santé, tels que maladies cardiovasculaires, diabète de type 2, surpoids ou obésité.

Le burn out résulte en général de différents facteurs associés, dont la plupart sont professionnels. Les personnes qui en souffrent se plaignent d'être surchargées de tâches en permanence, de manquer d'autonomie, de supporter des responsabilités mal définies et d'être insuffisamment reconnues pour leur travail. L'absence de possibilités d'avancement semble le favoriser le burn out. Certaines personnes très impliquées dans leur travail, adeptes du perfectionnisme et de nature ambitieuse semblent davantage prédisposées à l'épuisement professionnel. De lourdes responsabilités familiales et des conflits personnels inconscients vécus simultanément aggravent cette prédisposition, de même que la solitude affective. Le burn out semble affecter hommes et femmes en proportions égales. Les professionnels soignants, comme par exemple les infirmières, sont très touchés par ce type de trouble

Un ensemble de symptômes variés et aspécifiques peut être observé chez les personnes victimes de Burnout lesquels peuvent être classés en 4 catégories [3] :

- Symptômes physiques (asthénie, lassitude, céphalées, troubles digestifs, troubles du sommeil, vulnérabilité aux infections...).
- Symptômes comportementaux (agitation, pseudo-activisme, entêtement ou au contraire apathie, retrait voire isolement).
- Symptômes psycho-émotionnels/psychoaffectifs (irritabilité, labilité émotionnelle, susceptibilité, tristesse voire désespoir).

- Symptômes cognitifs (diminution de l'attention, de la réflexion, de la créativité, difficultés mnésiques, troubles du jugement...)

Devant une suspicion de burnout, les psychologues du travail, le médecin traitant généraliste ou le psychiatre peuvent s'appuyer sur l'un des questionnaires validés scientifiquement (« Maslach Burnout Inventory » (MBI) ou « Copenhagen Burnout Inventory » (CBI) par exemple). Selon la sévérité du syndrome, un arrêt maladie de deux à trois mois peut être nécessaire. Une prise en charge en psychothérapie (par exemple, de type thérapie comportementale et cognitive) associée à un antidépresseur est recommandée (source ministère du Travail).

La prise en charge est à construire, en réseau entre le travailleur-patient, le médecin du travail, le médecin traitant, le spécialiste (psychiatre, psychothérapeute, etc.), et le médecin conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie Marlène Schiappa et Cedric Bruguière (2015).

Cette étape vise à comprendre ce qui s'est passé pour la personne et avoir un éclairage sur les conditions de travail. Pour préparer le retour d'une personne à l'emploi, une visite de préreprise (voire plusieurs) est organisée avec le psychologue du travail. Cette visite a pour but d'accompagner la réinsertion socioprofessionnelle.

Elle est obligatoire pour les salariés en arrêt depuis plus de trois mois.

À l'issue de celle-ci, le psychologue du travail peut notamment recommander des adaptations du poste de travail et/ou des formations pour faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. Les personnes ayant connu une situation de burn out éprouvent généralement des craintes et des incertitudes devant la perspective d'un retour au travail: peur de se retrouver confrontées à un travail qu'elles ne pourraient accomplir, peur du regard des autres (encadrants, collègues, etc.), peur de rechuter, peurs multiples liées à la perte de confiance en leurs capacités professionnelles après un arrêt de travail vécu comme un échec [4].

D'après Gallois, Vallée & Le No, il apparaît préférentiellement que le « Burn Out Syndrom » survient chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui [5]. Actuellement, il existe de nombreuses mesures permettant l'évaluation du Burnout. Cependant, il apparaît que l'échelle Maslach Burnout Inventory (MBI) constitue l'un des outils prédominants en matière d'évaluation de l'épuisement professionnel. En effet, 90 % des recherches empiriques utilisent cet instrument [6] dont les propriétés psychométriques sont jugées adéquates [7]. En effet, la validité convergente, la validité divergente ainsi que la fidélité test-retest de l'instrument se révèlent très satisfaisantes [8].

Le Maslach Burnout Inventory (MBI) est une échelle d'autoévaluation, établie par Maslach & Jackson (1986) sur une population de professionnels de la santé. [9]

L'outil MBI permet de restituer trois sous-échelles qui mesurent respectivement les trois dimensions suivantes :

- L'épuisement professionnel (9 items) : cette dimension « Epuisement Professionnel (EP) » traduit le sentiment pour le salarié d'être « vidé », de subir émotionnellement le travail. Ce versant traduit une fatigue ressentie à l'idée même du travail. En ce sens, cet épuisement est peu ou pas amélioré par le repos. Pour Maslach (auteur du MBI), l'épuisement serait la composante-clé du *Burnout* et disparaîtrait durant les vacances, ce qui le distingue d'une dépression.
- La dépersonnalisation (5 items) : cette dimension « Dépersonnalisation (DP) » également nommée « perte d'empathie » matérialise la prise de distance affective du salarié vis-à-vis des personnes dont il a la responsabilité. Il ne s'agit pas d'un trouble dissociatif qui endommage la conscience de soi au sens du DSM IV mais plutôt d'une dimension qui reflète le développement d'attitudes impersonnelles, détachées, négatives, cyniques, envers les personnes dont les professionnels concernés s'occupent. La dépersonnalisation traduit donc un sentiment de déshumanisation dans le rapport aux autres, une certaine propension à inhiber toute attitude chaleureuse (exemple pour le médecin : « la crise d'asthme de la chambre 4 » ...).
- Le non-accomplissement personnel au travail (8 items) : Cette dimension « Accomplissement Personnel » (AP) traduit le désengagement et la démotivation profonde du salarié à l'égard du travail. Le soignant s'évalue négativement, se trouve incompetent et sans utilité pour ses Apprenants, diminuant ainsi l'estime qu'il a de lui-même en tant que professionnel et supportant donc difficilement les efforts qu'il doit faire pour surmonter son épuisement

Selon Maslach (2001, 1998, 1976), les dimensions « EP » et « DP » constituent le noyau dur du *Burnout* [10].

En France, le MBI a été proposé à des Enseignants libéraux dans trois régions respectives, les résultats ont révélé que plus 40 % des Enseignants libéraux souffraient de *Burnout* (Truchot, 2002, Zeter, 2004). En moyenne, les taux « d'épuisement professionnel » sont apparus élevés dans plus de 43 % des cas. La dépersonnalisation a été identifiée dans 40 % des cas et un accomplissement personnel faible a été mis à jour dans 30% des cas [1].

L'évocation de ces chiffres ne peut que nous interroger sur les conséquences potentielles d'un tel constat. En effet, un médecin en souffrance, et à fortiori en *Burnout*, risque de dégrader la qualité de prise en charge de ses Apprenants, de moins contrôler ses prescriptions, voire d'interrompre son activité avec toutes les implications sous-jacentes que cela est susceptible d'engendrer [12]. En ce sens, il devient important de connaître le niveau réel du *Burnout* des Enseignants en France qu'ils soient libéraux ou salariés afin d'y apporter une réponse adéquate en terme de prévention et de traitement [13]. Mais ce n'est pas chose aisée car l'ombre du tabou plane sur ce sujet. En effet, comment accepter la réalité d'une maladie liée à l'exercice professionnel, d'autant plus lorsque cette dernière relève de l'acte de soigner ?

Les résultats de cette étude effectuée sur les Enseignants libéraux ne peuvent que nous interpellent et engendrer d'autres questionnements. Par exemple, qu'en est-il de cette situation pour les Enseignants salariés ?

A notre connaissance, ces questions restent à ce jour sans réponses c'est la raison pour laquelle notre étude a vu le jour. En l'état, notre travail reste très préliminaire et ne prétend pas répondre à ces questions de façon catégorique. Cependant, les premières observations que nous pourrions en retirer permettront vraisemblablement d'ouvrir la voie à une certaine sensibilisation à cette question de l'épuisement professionnel ou du *Burnout* chez le public « Enseignants-salariés » et de légitimer, s'il y a lieu, une poursuite d'investigations en ce sens, toujours dans un souci de prévenir l'occurrence de ce phénomène non exempt de conséquences. Bref quel ques questions ont orienté notre réflexion :

1. Quelles est la prévalence du *Burnout* chez les enseignants de l'ESU en territoire de Lubero et Beni et en ville de Butembo et Beni ?
2. Quelles sont les causes et conséquences de l'Epuisement professionnels perçues par les enseignants de l'ESU en Territoire de Lubero, Beni et en Ville de Butembo et Beni ?
3. Existe-il une corrélation statistiquement significative entre les dimensions du *Burnout* avec le nombre d'années au travail la souffrance rapportée au travail et le sentiment de menace

1.1 Objectifs : cette étude a pour objectif général d'identifier les causes et les conséquences du *Burnout* perçues par les enseignant du supérieur en milieu professionnel en territoire de Lubero, Beni et en ville de Butembo et Beni.

De manière spécifique l'étude vise déterminer la prévalence, le niveau du *Burnout* chez les enseignant et évaluer l'inter corrélations entre les dimensions du *Burnout* telle que définies par la MBI.

1.2 Hypothèse : Notre étude est oriente par 2 réponses anticipatives aux questions de recherche formulées de la manière suivante:

1. Il existe des causes et conséquences du *Burnout* perçues par les enseignants de supérieur
2. Les dimensions du *Burnout* seraient statistiquement en corrélation avec le nombre d'années au travail la souffrance rapportée au travail et le sentiment de menace

II. MATÉRIEL ET MÉTHODE

Cette étude vise à identifier les causes et les conséquences possibles de l'épuisement professionnel perçues par certaines catégories de Enseignants salariés, à appréhender leur vécu professionnel respectif en lien avec cette question et à étudier la prévalence du *Burnout* chez les Enseignants salariés à l'aide du MBI qui reste l'outil prédominant de l'évaluation dans ce domaine comme nous l'avons évoqué précédemment.

Les sujets qui ont initialement été sollicités pour participer à cette étude préliminaire sont des Enseignants-salariés, (N=100) résidant en ville de Butembo, Ville de Beni, Territoire de Lubero et Beni. L'échantillon a été occasionnel ou disponible.

La dépersonnalisation est évaluée via 5 items (ex : « *Je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail* »). L'accomplissement personnel (dimension inversée pour la mesure du *Burnout*) est évalué via 8 items (ex : « *J'ai accompli beaucoup de choses dans ce travail qui en valent la peine* »). [14]

Chaque item est coté de 0 (Jamais) à 6 (Chaque jour). Il est demandé à la personne interrogée d'indiquer la fréquence selon laquelle elle éprouve le sentiment en question.

L'épuisement professionnel (1^{ère} dimension), la dépersonnalisation (2^{ème} dimension) et l'accomplissement personnel (3^{ème} dimension) sont mesurés séparément. Autrement dit, l'individu n'a pas un score global de *Burnout*, mais un score pour chacune des trois dimensions (ex : Laurel & Gueguen, 2007) même si le terme *Burnout* continue de désigner globalement ces trois dimensions qui pourtant, sont distinctes [15]. En effet, les recherches ayant étudié la validité du MBI ont confirmé qu'une structure à trois dimensions correspondait mieux aux données qu'une structure à deux ou à une seule dimension. Après collecte des données, le traitement et analyse des données ont été faites avec le logiciel SPSS Version 20.

III. RÉSULTATS

4.1. Causes et conséquences possibles de l'épuisement professionnel

Le tableau 1 ci-dessous nous permet d'appréhender les causes possibles de l'épuisement professionnel perçues par les 100 Enseignants-salariés interrogés.

Tableau 1 : Causes possibles de l'épuisement professionnel perçues par les 100 Enseignants salariés

CAUSES D'ORDRE CONNAISSANCE	FREQUENCE D'ACCORD
Difficultés à maintenir à jour ses matières	63.5%
Difficultés à s'adapter aux nouvelles recommandations	65.4%
Difficultés à prendre en charge certain(e)s apprenants /situations	65.4%
CAUSES D'ORDRE PROFESSIONNEL	
Rémunération insuffisante	55.8%
Statut (nature du contrat précaire : vacation ou CDD)	13.5%
Perspective de carrière impossible	63.5%
Charge de travail trop lourde, trop contraignante, trop complexe	86.6%
Durée des journées de travail trop longue	44.2%
Interruption fréquente des tâches, des activités	76.9%
Sentiment d'insécurité grandissant (apprenants irrespectueux/agressifs)	42.3%
Isolement	61.6%
Apprenants de plus en plus exigeants (surinformation, demandes abusives, consumérismes)	69.2%
Augmentation des contraintes collectives (formation, évaluation)	82.7%
Augmentation du risque de contentieux juridiques (avec confrère, Apprenant, l'Ordre, la Sécurité	61.5%

Pression de la hiérarchie	73.1%
Insuffisance d'indépendance professionnelle	55.8%

CAUSES D'ORDRE PERSONNEL

Impression de ne pas (ou plus) s'accomplir dans son métier	53.8%
Difficultés d'ordre financier dans sa vie privée	25%
Difficultés d'ordre affectif dans sa vie privée	17.3%
Confrontation à des problèmes de santé	34.6%
Manque de temps pour sa vie privée	46.2%
Vie privée trop parasitée par le travail	55.8%
Fragilité psychologique propre à certains	40.4%

Au niveau des causes d'ordre médical, plus de 60 % des Enseignants perçoivent autant la difficulté de mise à jour des connaissances, la difficulté d'adaptation aux nouvelles recommandations que les difficultés de prise en charge de certains Apprenants ou certaines situations comme potentiellement susceptibles d'être à l'origine d'un syndrome d'épuisement professionnel.

Au niveau des causes d'ordre professionnel, les 2 raisons les plus consensuelles et susceptibles d'expliquer la survenue d'un épuisement professionnel pour les Enseignants salariés interrogés sont la charge de travail trop importante et l'augmentation des contraintes collectives.

Au niveau des causes d'ordre personnel, le fait que le travail puisse parasiter la vie privée a été perçu par plus de la moitié des Enseignants salariés comme potentiellement susceptible d'être à l'origine d'un épuisement professionnel.

Le tableau 2 ci-après nous permet quant à lui, d'appréhender les conséquences possibles de l'épuisement professionnel perçues par les Enseignants salariés interrogés.

Tableau 2 : Conséquences possibles de l'épuisement professionnel perçues par les 100 Enseignants salariés (exprimé via un degré d'accord quant aux différents items ci-dessous)

NATURE & CONSÉQUENCES POSSIBLES DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL PERÇUES PAR LES ENSEIGNANTS SALARIÉS	FREQUENCE D'ACCORD
L'altération de la qualité de travail	86.5%
La dégradation de la relation médecin-Apprenant	59.6%
L'augmentation des dépenses de santé	42.3%
Des conséquences indirectes sur le coût de la santé	42.3%
La diminution de l'accomplissement professionnel des Enseignants	65.4%

Ce tableau nous montre que les Enseignants-salariés estiment que l'une des premières conséquences possibles de l'épuisement professionnel est l'altération de la qualité de travail.

4.2. Causes & conséquences de l'épuisement professionnel perçues par les Enseignants-salariés en fonction de leur secteur d'activité

Le tableau 3 suivant nous permet d'observer la (ou les) cause(s) que les Enseignants salariés attribuent, de façon la plus unanime, à la survenue du syndrome d'épuisement professionnel ou *Burnout*, cela en fonction de leur secteur d'activité.

Tableau 3 : Causes de l'épuisement professionnel perçues par les 100 Enseignants salariés en fonction de leur secteur d'activité

CAUSES D'ORDRE MEDICAL	%
Difficultés à maintenir à jour ses connaissances	58.60%
Difficultés à s'adapter aux nouvelles recommandations	73%
Difficultés à prendre en charge certain(e)s Apprenants/situations	66.60%
CAUSES D'ORDRE PROFESSIONNEL	Pourcentage
Rémunération insuffisante	50%
Statut (<i>nature du contrat précaire : vacation ou CDD</i>)	10.70%
Perspective de carrière impossible	74%
Charge de travail trop lourde, trop contraignante, trop complexe	89.60%
Durée des journées de travail	40%
Interruption fréquente des tâches, des activités	83.30%
Sentiment d'insécurité grandissant (<i>Apprenants irrespectueux/agressifs</i>)	36.60%
Isolement	64.20%
Apprenants de plus en plus exigeants (surinformation, demandes abusives, consumérismes)	73.30%
Augmentation des contraintes collectives (<i>formation, évaluation, prévention, économies de santé</i>)	79.30%
Augmentation du risque de contentieux juridiques (<i>avec confrère, Apprenant, l'Ordre, la Sécu, le Fisc</i>)	62%
Pression de la hiérarchie	65.50%
Insuffisance d'indépendance professionnelle	55.10%
CAUSES D'ORDRE PERSONNEL	Pourcentage
Impression de ne pas (ou plus) s'accomplir dans son métier	56.60%
Difficultés d'ordre financier dans sa vie privée	13.30%
Difficultés d'ordre affectif dans sa vie privée	6.90%
Confrontation à des problèmes de santé	29.60%
Manque de temps pour sa vie privée	43.30%
Vie privée trop parasitée par le travail	50%
Fragilité psychologique propre à certains	37.90%

N.B : Cause(s) de l'épuisement professionnel la (ou les) plus unanimement perçue(s) par les Enseignants salariés en fonction de leur secteur d'activité respectif en caractères gras.

Le tableau 4 suivant nous permet d'observer là ou (les) conséquence(s) du syndrome d'épuisement professionnel ou *Burnout* les plus unanimement perçue(s) par les Enseignants salariés, cela en fonction de leur secteur d'activité.

Tableau 4 : Conséquences de l'épuisement professionnel perçues par les 100 Enseignants salariés en fonction de leur secteur d'activité

Conséquences de l'épuisement professionnel	Pourcentage
L'altération de la qualité de travail	96.30%
La dégradation de la relation médecin-Apprenant	56%
L'augmentation des dépenses de santé	36%
Des conséquences indirectes sur le coût de la santé	40%
La diminution de l'accomplissement professionnel des Enseignants	72%

N.B : Conséquence(s) de l'épuisement professionnel la (ou les) plus unanimement perçue(s) par les Enseignants salariés en fonction de leur secteur d'activité respectif est l'altération de la qualité de travail et la diminution de l'accomplissement professionnel des Enseignants

Tableau 5 : Répartition des niveaux de scores des Enseignants salariés sur les 3 dimensions du MBI

Dimensions du MBI	Epuisement Professionnel (EP)	Dépersonnalisation (DP)	Accomplissement personnel (AP)*
	N (%)	N (%)	N (%)
Score bas	44 (44)	77(77)	55 (55)
Score modéré	22 (22)	23 (23)	11 (11)
Score élevé	34 (34)	0	34 (33)
Total	100 (100)	100 (100)	100 (100)

Cette répartition est transposée sur le graphique ci-dessous.

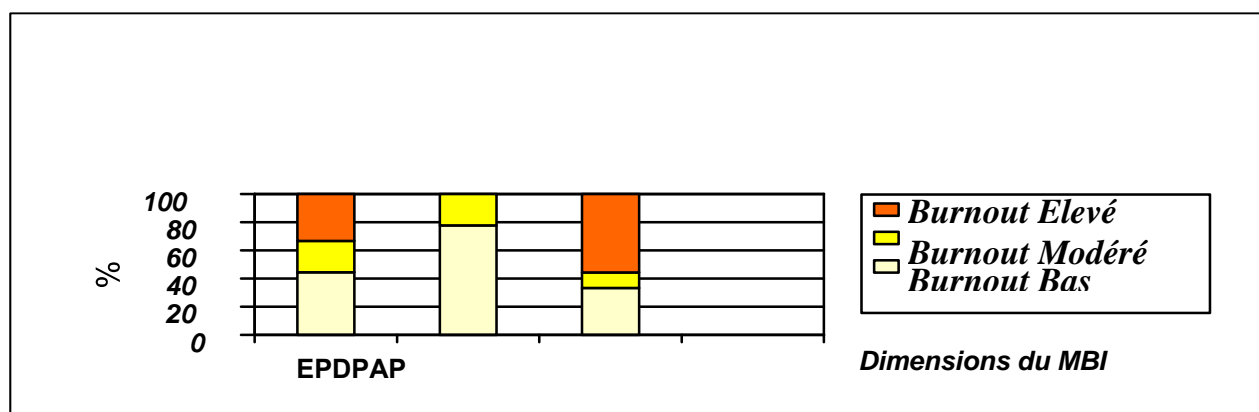


Figure 1 : Prévalence des niveaux de Burnout en pourcentage pour les trois dimensions du Maslach Burnout Inventory (MBI) chez les Enseignants salariés répondants (N=9)

Via le tableau et la figure ci-dessus, nous sommes en mesure de constater que :

Un tiers des répondants (33,3 %) témoigne d'un niveau de Burnout élevé pour la dimension « Epuisement professionnel » (EP). Quelques exemples d'items rattachés à cette dimension sont les suivants : « Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail », « Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail », « Je sens que je travaille trop dur » ou encore « Je me sens au bout du rouleau ». En d'autres termes, le sentiment pour le salarié d'être « vidé », envahi par son travail et de le subir émotionnellement est clairement exprimé dans un tiers des cas.

Tableau 6 : Scores moyens et écarts-types de l'ensemble des 100 Enseignants salariés ayant renseigné le Maslach Burnout Inventory (MBI)

Dimensions	N Actifs	Moyenne	Ecart-Type	Niveaux moyens de <i>Burnout</i> observés sur N=100
EP	100	20,89	11,58	<i>Burnout modéré</i>
DP	100	4,67	2,59	<i>Burnout bas</i>
AP	100	32,89	12,22	<i>Burnout élevé</i>

Mémo cotation :

Dimension EP : ≤ 17 = burnout bas ; $| 18-29 |$ = burnout modéré ; ≥ 30 = burnout élevé.

Dimension DP : ≤ 5 = burnout bas ; $| 6-11 |$ = burnout modéré ; ≥ 12 = burnout élevé.

Dimension AP* : ≥ 40 = burnout bas ; $| 34-39 |$ = burnout modéré ; ≤ 33 = burnout élevé.

Via ce tableau d'ensemble, nous sommes en mesure d'observer que le score moyen de l'ensemble des 9 répondants relatif à la dimension « Accomplissement personnel » (AP) définit un niveau de *Burnout* élevé.

Bien que l'effectif extrêmement restreint ne s'y prête pas, les analyses suivantes (Anovas, T-Tests ou analyses corrélationnelles selon les cas), peuvent nous donner de modestes tendances en ce qui concerne les effets des caractéristiques différentielles des Enseignants salariés sur les scores de Burnout. Dégager de tels effets n'est pas sans importance pour anticiper, prévenir ou tenter de limiter, le cas échéant l'occurrence de ce syndrome délétère.

4.3. Nombre d'Années d'exercice

Etant donné que le nombre d'années d'exercice a été coté comme une variable continue, nous pouvons ici effectuer une corrélation de Pearson laquelle va nous indiquer si le nombre d'année d'exercice est lié significativement aux scores dimensionnels de *Burnout* et le cas échéant, de quelle manière.

Tableau 7 : Corrélations entre le nombre d'années d'exercice et les scores de *Burnout*

Corrélations significatives marquées à $p < ,05$ N=9 (Suppression des Observation à VM)	
Dimensions MBI	NOMBRE D'ANNEES D'EXERCICE
<i>Epuisement Professionnel (EP)</i>	0.85
<i>Dépersonnalisation (DP)</i>	0.44
<i>Accomplissement Personnel (EP)</i>	-0.60

L'analyse corrélacionnelle nous révèle que le nombre d'années d'exercice est positivement corrélié au score obtenu à la dimension « Epuisement professionnel » ($r=.85, > 0.19r_{0.05}$). Autrement dit, plus les Enseignants salariés ont des années d'exercice à leur actif, plus ils témoignent d'un score d'épuisement professionnel (EP) élevé. Les autres corrélacions observées se révèlent significatives au seuil de signification de 05.

4.4. Relations entre la souffrance rapportée au travail, le sentiment de menace vis-à-vis du Burnout et les scores de Burnout observés à l'échelle MBI

Pour finir, il nous est apparu judicieux de croiser quelques items relatifs au premier questionnaire et référant au vécu professionnel des Enseignants salariés vis-à-vis du *Burnout* et les scores de *Burnout* effectivement obtenus à l'échelle MBI.

Au niveau des items concernant le vécu professionnel, il n'a été possible de croiser que les items cotés à la manière d'une variable continuent. Ces items sont au nombre de 2 et sont les suivants : « **Rencontrez-vous des difficultés par rapport à la souffrance au travail ?** », « **Vous sentez-vous personnellement menacé par le Burnout ?** »

L'examen de ces corrélacions n'a bien sûr été possible que pour les 9 sujets ayant renseigné le premier questionnaire et l'échelle MBI.

Tableau 8 : Corrélacions entre la souffrance au travail, le sentiment de menace vis-à-vis du *Burnout* rapportés par les Enseignants salariés et les scores de *Burnout* effectivement observés

Corrélacions		
Corrélacions significatives marquées à $p < ,05000$ N=9 (Suppression des Observions à VM)		
ITEMS REFERANT AU VECU PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTS		
Dimensions du MBI	Souffrance au travail	Sentiment de menace vis à-vis du Burnout
<i>Epuisement Professionnel (EP)</i>	0,25	0,71
<i>Dépersonnalisation (DP)</i>	0,54	0,15
<i>Accomplissement Personnel (EP)</i>	-0,51	-0,26

L'analyse corrélacionnelle nous révèle que le sentiment de menace vis-à-vis du Burnout est positivement corrélié au score obtenu à la dimension « Epuisement professionnel » ($r=.71 > 0.19r_{0.05}$). Autrement dit, plus les Enseignants salariés rapportent un sentiment de menace vis-à-vis du *Burnout*, plus ils témoignent effectivement d'un score d'épuisement professionnel (EP) élevé. Les autres corrélacions observées ne se révèlent pas significatives au seuil de signification de 05.

IV. CONCLUSION ET RECOMMANDATION

Exemple : « Pendant la rédaction d'un travail de recherche, Un encadreur déclare qu'il « doit tout faire pour les étudiants ». Cette phrase marque l'engagement dont il fait preuve dans son travail, de son éthique et des valeurs que son métier représente pour lui. Il vient à son travail pour superviser les activités. Et il ferait tout pour aider les étudiants. Seulement, et même si on le souhaite, on ne peut jamais « tout » faire. Alors il faut faire des choix. Et L'encadreur ne peut pas gérer ces choix seuls, il faut définir collectivement ce qui peut être fait, il faut définir au regard des moyens de l'équipe en quoi consiste une prise en charge de qualité pour tel ou tel Bénéficiaire (en fixant collectivement des objectifs qualitatifs, par exemple). En redéfinissant, en clarifiant les rôles, les tâches, les objectifs, on répartit la charge réelle de travail. En établissant et en partageant collectivement ces représentations, ces modes opératoires, on régule la charge subjective de travail ».

L'important est d'arriver à construire une vision partagée de la charge, qui n'est pas seulement « ce que l'on fait » (actions réalisées au quotidien), mais aussi « ce que cela nous fait » (le vécu subjectif des conditions dans lesquelles on réalise quotidiennement ces actions). Car plus la charge de travail s'amplifie et moins les conditions de réalisation du travail sont

satisfaisantes. Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ont également des répercussions sur la santé des travailleurs.

Références

- [1] Cathébras, P., Begon, A., Laporte, S., Bois, C. & Truchot, D. (2004). Epuisement professionnel chez les Médecins généralistes. *Presse Médicale*, 33 : 1569-74.
- [2] Christina Maslach et Michael P. Leiter (2011), *syndrome d'épuisement professionnel*, Oxford University Press
- [3] Debuire, F. (1995). *Burn out syndrom : épuisement professionnel*. Th. : Médecine. Lille.
- [4] Freudenberger, H. (1987). *L'épuisement professionnel : La Brûlure interne*, Québec. Gaétan Morin Éditeur. 1987 Gallois P., Vallée, J.P., Le Noc, Y. (2006). *Médecine générale en crise : faits et questions*. *Médecine*, 2(5) : 223-228. Girault, N. (1989). *Burnout, émergences et stratégies d'adaptation. : le cas de la médecine d'urgence*. Th. : Psychologie, Paris V.
- [5] Larouche, L. (2002). Qu'est-ce que le syndrome d'épuisement professionnel ? *Quintessence*, 108 : 4-8.
- [6] Lebigot, F. & Lafont, B. (1985). *Psychologie de l'épuisement professionnel*. *Annales Médico-psychologiques*, 8 : 769-775. Lourel, M. & Gueguen, N. (2007). Une méta-analyse de la mesure du Burnout à l'aide de l'instrument MBI. *L'encéphale*, 33: 947-953.
- [7] Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychological Health*, 16(5): 607-11.
- [8] Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In: Cooper CL, editor. *Theories of organizational stress*. New York: Oxford University Press, 68-85.
- [9] Maslach, C. (1976). Burnout. *Hum Behav*, 5:16-22.
- [10] Marlène Schiappa et Cedric Bruguière (2015), *J'arrête de m'épuiser : Comment prévenir le burn-out*
- [11] Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- [12] Truchot, B. (2004). *Épuisement professionnel et burn out. Concepts, modèles, interventions*. Paris : Dunod.
- [13] Truchot, D. (2002). *Le burn out des Enseignants libéraux de Champagne-Ardenne. Rapport de recherche pour l'URML Champagne-Ardenne*.
- [14] Truchot, D. (2002). *Enquête Bulletin Ressources N° 1. URML Bourgogne Janvier*.
- [15] Zeter, C. (2004). *Burn out, conditions de travail et reconversion professionnelle chez les généralistes de la région PoitouCharentes [Thèse Méd]*. Poitiers Université.