



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Département des Sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en psychologie du travail et de l'organisation et
gestion des ressources humaines

Thème :

**L'épuisement professionnel chez les enseignants du
primaire**

Cas pratique : Ecole primaire El Mokrani de Bejaia

Réalisé par :

M^{elle}: HEROUR LILIA TINHINANE

Encadré par :

Dr: DJEFFAL MOKRANE

Année universitaire : 2023/2024

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier avant tout notre dieu de m'avoir donné courage, volonté et persévérance et surtout la bonne santé pour pouvoir réaliser ce modeste travail.

Mille merci à mes chers parents qui ont toujours été là pour moi et m'encourager tout au long de mes études.

Je tiens à remercier également tous ceux qui m'ont permis de réaliser ce travail, et plus particulièrement :

- ✓ *Mon professeur et encadrant le Dr **Mokrane DJEFFAL** pour son aide pratique et ses encouragements dont il a fait preuve durant la période de mon encadrement.*
- ✓ *Le directeur de l'école primaire **El Mokrani**, de m'avoir accueilli comme stagiaire au sein de son établissement.*
- ✓ *Les enseignants ayant participé à mon entretien, pour m'avoir consacré de leur précieux temps et hommage à l'une des enseignantes, que dieu l'accueille dans son vaste paradis.*

Merci

Dédicaces

JE DEDIE CE MEMOIR A :

Mes précieux parents, pour leurs amours et grands sacrifices, qui m'ont soutenu dans toutes mes démarches. Merci pour tout. Je vous aime...

A mon frère et mes deux sœurs.

A mon cher fiancé, qui a été toujours là pour moi.

A mes futurs beaux-parents.

A tous mes oncles et tantes.

A mes grands-parents que dieu les garde pour nous.

Hommage à mes grands-parents paternel, que dieu les accueille dans

Son vaste paradis.

Liste des abréviations

MBI: Maslach Burn out Inventory.

OMS : Organisation mondiale de la santé.

IFAS : Institut de formation aide-soignant.

Liste de figures

Figure	Titre	Page
01	Les trois dimensions du burnout selon Maslach et Jackson 1980.	18

Sommaire

Liste des abréviations

Liste des figures

Introduction	01
---------------------------	-----------

Partie théorique

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

1. Problématique.....	05
2. Hypothèses.....	07
3. Définition théoriques des concepts.....	08
4. Définitions opérationnelles	08
5. Raisons du choix du thème.....	09
6. Objectifs de la recherche.....	09

Chapitre II : L'épuisement professionnel

1. Historique : naissance et émergence du concept du burnout.....	11
2. Définition des concepts connexes à l'épuisement professionnel : Stress professionnel, burnout, épuisement professionnel , karoshi.....	12
3. La relation entre le stress et le burnout.....	13
4. Les nouvelles formes de burnout	14
5. Les modèles théoriques du burnout.....	14
6. Les dimensions du burnout.....	16
6.1 L'épuisement émotionnel	16
6.2 La dépersonnalisation	16
6.3 Accomplissement personnel	17
7. Les phase de développement du burnout.....	18
8. Les causes et les conséquences du burnout.....	20
9. Les moyens de prévention du burnout.....	22
10. Synthèse.....	23

Chapitre III : L'activité enseignante : Quelles contraintes ? Quelles conséquences sur la santé des enseignants ?

1. Description du système éducatif algérien.....	25
2. Les principes régissant le système éducatif algérien.....	25
3. L'activité enseignante.....	29
4. Les rôles propres de l'enseignant.....	30
5. Gestion des comportements d'indiscipline.....	31
6. La relation entre l'enseignant, l'élève et l'administration.....	31
7. Influence du sexe et du contexte d'enseignement sur le burn out des enseignants	31
8. Synthèse.....	32

Partie pratique

Chapitre IV : La méthodologie suivie sur le terrain

1. La méthode et les techniques de recherche	35
1.1 La préenquête	35
1.2 Le déroulement de l'enquête finale.....	35
1.3 Présentation de lieu et le temps d l'enquête.....	36
1.4 Présentation des caractéristiques de l'échantillon.....	36
2. Les techniques de collecte de données	36
3. La méthode de recherche utilisée.....	37

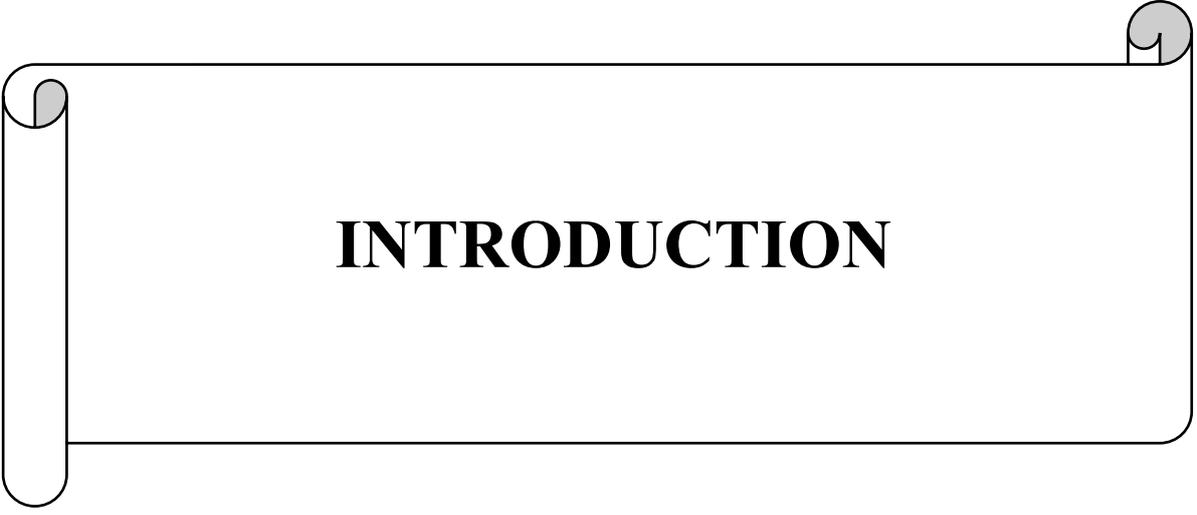
Chapitre V : Analyse et interprétation des données

1. Analyse des hypothèses.....	39
--------------------------------	----

Conclusion	45
-------------------------	-----------

Liste bibliographique

Annexe



INTRODUCTION

Introduction

Le travail, en tant que pilier central de la vie de chaque individu, joue un rôle important, non seulement il assure notre subsistance en fournissant identité et revenu pour satisfaire nos besoins matériels, mais il constitue également un élément crucial de nos interactions sociales. À la fois responsabilité personnelle et activité collaborative, le travail peut être source de fierté et d'épanouissement, mais aussi de difficultés telles que l'exploitation et la frustration. Pour les familles et les communautés, un emploi décent représente un fondement indispensable pour la stabilité et l'avancement social. Ainsi, le travail transcende les frontières et occupe une place fondamentale dans l'expérience humaine, façonnant nos vies et nos relations interpersonnelles.

Effectivement, le milieu professionnel est souvent le lieu où les individus se trouvent confrontés à diverses difficultés susceptibles d'impacter leur santé physique et mentale. Parmi ces défis, le burnout occupe une position centrale. Les exigences accrues du travail, les délais serrés et la pression constante pour atteindre des objectifs peuvent rapidement mener à un épuisement professionnel, caractérisé par une fatigue persistante et un désengagement face aux responsabilités professionnelles. Les environnements de travail physiquement exigeants constituent également une source de préoccupation pour la santé des travailleurs. Les tâches répétitives, les postures contraignantes et la manipulation de charges lourdes augmentent le risque de blessures musculosquelettiques et d'autres problèmes physiques. Ces conditions non seulement entraînent des douleurs immédiates, mais aussi des problèmes de santé à long terme. Par ailleurs, les défis psychosociaux tels que le harcèlement, la discrimination et les conflits interpersonnels peuvent également affecter considérablement le bien-être mental des individus, créant un climat de travail toxique et stressant.

L'épuisement professionnel n'est pas simplement le résultat d'une surcharge de travail, mais également de facteurs tels que le manque de contrôle sur son travail, un soutien social insuffisant, des valeurs organisationnelles conflictuelles et un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il peut affecter n'importe qui, des professionnels de la santé aux cadres supérieurs en passant par les enseignants et les travailleurs sociaux. Au fil des dernières décennies, le burnout est devenu de plus en plus préoccupant dans de nombreux secteurs professionnels. Les avancées technologiques ont conduit à une culture de l'hyperconnectivité, où les travailleurs se sentent constamment sollicités même en dehors des heures de travail. De plus, la mondialisation et la compétition accrue ont entraîné des exigences professionnelles toujours plus élevées, contribuant ainsi à la détérioration du bien-être au travail. L'épuisement professionnel, se manifeste sur une période prolongée et peut être complexe à résoudre. Bien qu'il soit un indicateur important de l'état des risques psychosociaux, révèle également la gravité de la situation tant pour l'individu que pour l'organisation. Il met les managers face à des défis encore plus complexes. Il est donc crucial d'agir pour prévenir le développement du burnout. Les problèmes rencontrés par les responsables dans la gestion des risques psychosociaux sont principalement dus à la présence de confusions dans les mécanismes (ou processus) qui conduisent au burnout.

Depuis son apparition dans le domaine scientifique, le burn-out a suscité un intérêt croissant au cours des dernières décennies. Au début, il était dépeint comme une pathologie principalement observée chez les personnes émotionnellement impliquées dans des relations d'aide, c'est-à-dire les professionnels engagés auprès d'autrui. Cette condition était considérée comme résultant d'un investissement excessif dans des activités professionnelles particulièrement exigeantes.

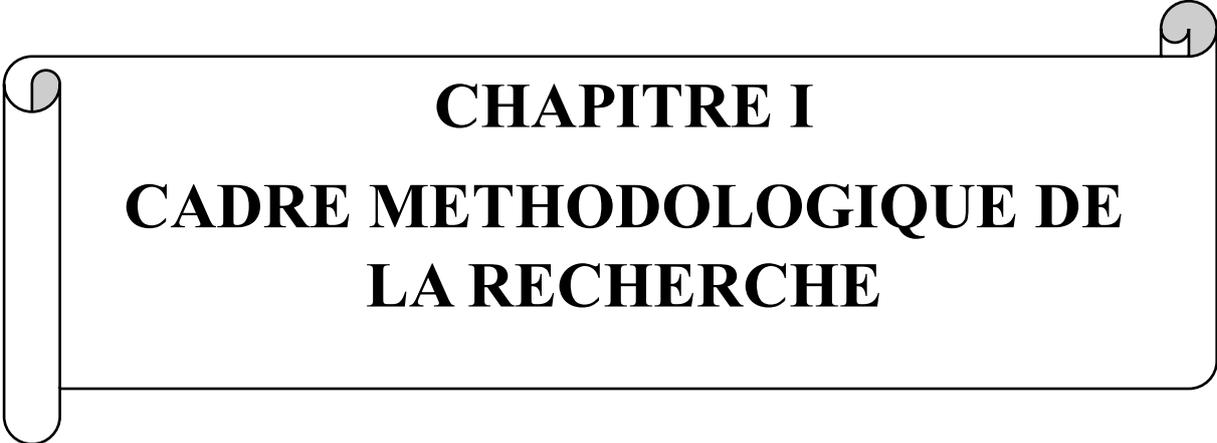
La traduction en France du burn-out est traduite par « usure professionnelle », « Fatigue professionnelle », « épuisement au travail » ou « syndrome d'épuisement des soignants » ne rend que partiellement compte du concept du burn-out. L'idée de vécu chronique de stress dans le cadre de son travail peut effectivement être approchée par le terme « usure » Ou « épuisement ». Ainsi, ces termes renvoient à une idée de perte de force et d'énergie, Cependant, Ces termes augmentent les risques de confusion avec d'autres états, notamment physiques, Ainsi, toute personne peut se dire épuisée ou usée sans présenter un burn-out.

De plus, la plupart des études menées sur le Burnout se sont concentrée sur des secteurs bien précis tels que le secteur médical ou encore l'éducation, les administrations publiques, dans ces secteurs, les normes culturelles et les exigences professionnelles peuvent contribuer à l'épuisement professionnel, favorisant ainsi des comportements contre-productifs et un manque de motivation au travail.

De ce fait, nous avons fait une étude de cas et la méthode qualitative pour essayer de répondre aux questions de la problématique, en utilisant un entretien semi-directif.

Afin d'étoffer notre sujet, nous allons diviser notre travail en deux parties distinctes, une partie théorique et une autre partie pratique, chacune étant constituée de deux chapitres : le premier chapitre aborde l'aspect théorique du Burn out, tandis que le deuxième chapitre aborde l'aspect générale du métier d'enseignant. Quant à la partie pratique ; le premier chapitre intitulé la méthodologie de la recherche, et le deuxième chapitre qui contient la présentation, analyse des résultats et discussion des hypothèses. Enfin, nous concluons notre recherche par une conclusion et une liste bibliographique qui présente tous les documents utilisés pour élaborer notre recherche, ainsi que les annexes.

PARTIE THEORIQUE



CHAPITRE I

CADRE METHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

- ❖ Problématique
- ❖ Hypothèses
- ❖ Définitions théoriques des concepts
- ❖ Les raisons de choix du thème
- ❖ Objectif de la recherche

1. Problématique

Les termes "épuisement professionnel" et "stress" sont désormais omniprésents dans notre vie quotidienne, que ce soit lors de nos échanges habituels, sur le lieu de travail ou à travers les médias et les réseaux sociaux. Ces termes témoignent d'un certain malaise sur le plan social. Parallèlement, les sujets relatifs au bonheur au travail, à l'engagement et à la motivation sont également largement abordés dans les domaines des entreprises et des ressources humaines, mettant en avant la notion de bien-être au travail. (Iweins,2020).

La définition courante de l'épuisement professionnel, selon la plupart des auteurs, comprend généralement les éléments suivants : c'est un état d'épuisement généralisé, touchant à la fois le physique, l'émotionnel et le mental, caractérisé par une dévalorisation marquée de ses propres compétences et une diminution significative de la performance. Ce phénomène est souvent associé à des conditions de travail stressantes et difficiles, qui persistent sur de longues périodes. Ainsi, il est considéré comme étant dans sa phase avancée et aiguë. (Larouche, 1985).

Actuellement, le burnout constitue une véritable préoccupation en matière de santé dans de nombreux pays à travers le globe. L'évolution du monde du travail a engendré une fatigue généralisée, tant sur le plan émotionnel que physique et mental. Les individus ont tendance à s'épuiser, perdant progressivement leur énergie et leur enthousiasme face aux multiples demandes professionnelles, familiales et autres aspects de leur vie quotidienne. (Maslach et Leiter, 2017).

« Le burnout est introduit par Harold B. BRADLEY en 1969 pour qualifier des personnes présentant un stress particulier et massif en raison de leur travail. Très vite repris par freudenberger et maslach ;le burnout connaît une expansion que l'on peut qualifier de phénoménale puisqu'il est identifié chez les infirmières, médecins, enseignants, assistants sociaux, de manière globale les personnes dont l'activité implique un engagement relationnel ». (Boudoukha,2009,p,8).

Ce phénomène a été identifié par la psychologue sociale Christina Maslach en 1976 lors d'une étude sur le stress émotionnel et les stratégies de coping par les employés de services sociaux envers leurs usagers (Boudoukha,2009). Selon elle, trois dimensions principales ouvrent des perspectives non seulement pour l'évaluation mais aussi pour la compréhension psycho-dynamique et les approches thérapeutiques du burnout : L'épuisement physique et/ou émotionnel : Le burnout se manifeste par un état de fatigue psychologique marqué par une quasi-absence d'énergie émotionnelle, ce qui se traduit par une baisse significative de la vitalité physique de l'individu. La dépersonnalisation : Cette dimension se caractérise par une attitude négative et détachée de la part de l'individu envers les personnes avec lesquelles il interagit dans son contexte professionnel. Enfin, La diminution du sens de l'accomplissement et de la réalisation de soi : À ce stade, l'individu adopte un regard particulièrement négatif et dévalorisant sur la plupart de ses réalisations et accomplissements professionnels. (Maslach et Leiter, 2017).

Selon le modèle de Maslach, l'état complet de burnout se manifeste alors par de nombreux symptômes que l'on peut regrouper en trois catégories ; les symptômes physiologiques (troubles du sommeil, fatigue chronique, insomnies ...), les symptômes cognitifs et affectifs (hypersensibilité, désespoir, cynisme...) et les symptômes comportementaux (baisse marquée de productivité, irritabilité, agressivité...). (Maslach et Leiter, 2017).

Pour une meilleure opérationnalisation du terme, Maslach et son équipe élaborent un instrument de mesure, le Maslach burn-out inventory (MBI, 1981), qui est le modèle de référence de notre recherche. Le MBI évalue des catégories de travailleurs engagés dans des « relation d'aide », il est constitué de 22 items, neuf pour l'épuisement émotionnel, cinq pour la dépersonnalisation et huit pour l'accomplissement personnel. (Coutanceau et al ,2016).

Dans le domaine de l'éducation, le burnout est particulièrement préoccupant, notamment chez les enseignants. Ces derniers sont souvent confrontés à des défis multiples, tels que la charge de travail élevée, les exigences administratives, les interactions complexes avec les élèves et les familles, ainsi que les pressions sociales et institutionnelles. Cette combinaison de facteurs peut entraîner un épuisement professionnel chronique, mettant en péril le bien-être des enseignants et la qualité de l'enseignement dispensé. L'épuisement professionnel peut se manifester de deux manières principales : certains enseignants en proie au burnout peuvent adopter un comportement agressif envers leurs élèves, tandis que d'autres peuvent adopter une attitude de laisser-aller progressif, menant à un relâchement total. Dans les deux cas, la situation met en lumière davantage une difficulté à gérer efficacement sa profession.

De plusieurs études ont été réalisées sur la profession enseignant comme celle réalisée par Mbame et ses collaborateurs en 2021 sur l'évaluation du Syndrome de Burnout Chez Les enseignants du secondaire (yaounde-cameroun). L'échantillon comprenait 244 enseignants âgés de 20 à 60 ans, parmi lesquels la prévalence du burnout était de 57,79%. Les résultats ont révélé que 19% de la variance de l'épuisement émotionnel pouvait être expliquée par des facteurs tels que l'ancienneté dans l'établissement, l'âge, le statut matrimonial et le sexe. De même, 21% de la variance de la dépersonnalisation était associée à des variables telles que l'ancienneté dans l'établissement, le nombre d'enfants à charge, le sexe et le statut matrimonial. Enfin, 15% de la variance de la perte d'accomplissement personnel était attribuable au statut matrimonial, à l'ancienneté dans l'établissement et à l'âge.

Une autre étude en Tunisie de Chawki et ses collaborateurs en 2021, sur la prévalence du burn out chez les sages-femmes du grand Tunis a été réalisée auprès de 90 sages-femmes. Elle a démontré que le burn out est une situation bien réelle et alarmante. Ils ont constaté que 86,7% des sages-femmes interrogées avaient un burn out. Plus en détails, l'épuisement émotionnel est élevé chez 50% des cas, la dépersonnalisation est élevée chez 47,8% et l'accomplissement personnel est bas chez 14,40% d'entre elles.

En Algérie, les études sur le Burn-out constituent un nouveau domaine si bien que très peu de recherches ont été réalisées sur le sujet, en dépit des quelques études dont celle de M. Chakali (2000) auprès du personnel soignant du centre anticancéreux de l'hôpital Frantz

Fanon à Blida, celle réalisée par le médecin psychiatre M. Boudarene auprès des agents de police dans la wilaya de Tizi-Ouzou (2004). Les fréquences du syndrome du burnout enregistrées par le biais du MBI placent l'épuisement émotionnel au-devant chez près de la moitié sapeurs-pompiers de la wilaya de Constantine soit 49,88% de l'ensemble de la population d'enquête, vient en deuxième position la baisse de l'accomplissement personnel 32,97% des pompiers enquêtés, Ensuite la déshumanisation occupe la troisième position avec un taux inférieur aux temps précédents soit 12,48%.

L'enseignant est une personne qui est retenue à la fois pour son expertise et pour sa capacité à prendre en charge pleinement le métier, une personne qui a souvent une autre expérience sociale et professionnelle. Un individu qui reçoit une tâche assez diversifiée et qui est prêt à en tirer parti à la fois dans l'exercice personnel de son métier et en tant que membre de l'équipe pédagogique de son établissement ; un individu qui est prêt à reconnaître que l'exercice de tout métier implique une évaluation des performances tant personnelles que collectives et qui admet que les conséquences peuvent être tirées. Une personne qui est ouverte aux différentes facettes de la vie sociale ; une personne qui bénéficie d'un respect social dans sa personne et dans son métier. (Bensedik,2002-2003)

En effet, l'enseignement est une profession exigeante, où les enseignants doivent concilier de nombreuses responsabilités, des attentes élevées et parfois même des situations stressantes. La pression sociale et les attentes de la société peuvent également peser lourdement sur les épaules des enseignants. De plus, les erreurs des élèves et les difficultés rencontrées dans le milieu professionnel peuvent ajouter à ce fardeau. Les enseignants investissent souvent énormément d'énergie et de temps dans leur travail, et lorsqu'ils se retrouvent confrontés à des obstacles ou à des défis, cela peut avoir un impact significatif sur leur bien-être émotionnel.

A travers notre recherche, nous nous interrogeons sur la question de l'épuisement en posant les questions suivantes sur un échantillon d'enseignants de l'école primaire « El Mokrani » de Bejaia :

- ✓ Est-ce que les enseignants sont exposés à une charge de travail excessive ?
- ✓ Est-ce que les enseignants expriment le sentiment d'épuisement par des problèmes de santé physique et psychologique ?
- ✓ Est-ce que les rapports sociaux au travail accentuent le niveau de l'épuisement selon les enseignants ?

2. Les Hypothèses

- Les enseignants sont exposés à une charge de travail excessive.
- Les enseignants expriment le sentiment d'épuisement par des problèmes de santé physique et psychologique.
- Les rapports sociaux au travail accentuent le sentiment d'épuisement selon les enseignants.

3. Définitions théoriques des concepts

✓ La charge de travail

La charge de travail correspond à la quantité de ressources mobilisées par une personne dans la mise en œuvre d'une tâche. Elle est donc la composante intensive de l'interaction entre une personne et une tâche. Comme la charge de travail résulte d'une interaction, il faut en caractériser les deux composantes : l'exigence de la tâche et les ressources de l'individu. (Brangier et Valléry, 2021).

✓ Les relations professionnelles

Les relations professionnelles au travail désignent l'ensemble des interactions et des liens sociaux qui se développent entre les individus au sein d'un environnement professionnel. Cela englobe la communication, la collaboration, la coopération, ainsi que les aspects émotionnels et psychologiques des interactions entre collègues, superviseurs et subordonnés. Ces relations peuvent influencer le climat organisationnel, la productivité, la satisfaction au travail et le bien-être des employés.

✓ Le sentiment d'épuisement professionnel

Il désigne un état psychologique, émotionnel et physiologique résultant d'accumulation de stress professionnels variés, qui se répètent continuellement et s'inscrivent dans la durée. (Maslach et Leiter, 2017). Quand Maslach décrit ce syndrome, elle l'associe avec le concept de lassitude. Pour elle ces deux termes se définissent comme : « Des états de fatigue physique, émotionnelles et intellectuelle, se traduisant généralement par un affaiblissement physique, une exténuation émotionnelle, des sentiments d'impuissance et de désespoir, ainsi que par le développement chez le sujet d'une attitude négative, de la vie et des gens. (Munroe et Brunette, 2001).

4. Définitions opérationnelles

✓ Charge de travail

C'est la demande physique et mental de l'enseignant dans le but de réaliser ses missions de travail, les enseignants de l'école primaire s'occupent des classes plus chargées, des programmes qui dépassent le niveau des élèves et qui doivent faire face à une quantité considérable de travail de préparation et de notation. Des problèmes de santé chronique décrits tel que l'insomnie, fatigue intense, ainsi que des problèmes musculosquelettiques (mal de dos.).

✓ Les relations professionnelles

Les relations professionnelles désignent les interactions entre les différents membres du personnel travaillant dans une école primaire. Cela inclut les enseignants, les directeurs, les conseillers pédagogiques, les assistants d'éducation, les secrétaires administratifs et d'autres membres du personnel de soutien. Ces relations professionnelles sont essentielles pour assurer le bon fonctionnement de l'école et le bien-être des élèves. Elles impliquent la

collaboration, la communication efficace, le respect mutuel et la coopération entre tous les membres du personnel.

✓ **Le sentiment d'épuisement professionnel**

Le burn-out est souvent le résultat d'un stress continu et prolongé dans le cadre professionnel. Pour les enseignants de l'école primaire, cela provenait de diverses sources telles que la surcharge de travail, les attentes élevées, le manque de matériels au sein de l'école, ainsi que les facteurs externes. Du coup, ce stress accumulé entraîne chez les enseignants une fatigue physique et émotionnelle intense, ainsi que des symptômes physiques tels que les maux de tête, troubles du sommeil, douleurs musculaires, ainsi que des symptômes psychologiques comme la dysphorie (perturbation de l'humeur, anxiété, angoisse ...). Donc se lever pour aller travailler devient de plus en plus pénible pour eux.

5. Les raisons de choix du thème

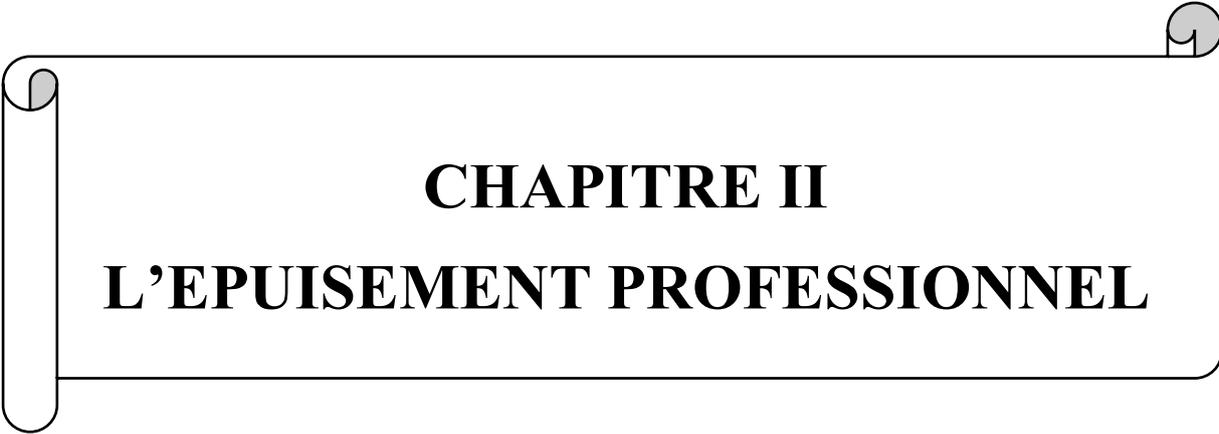
Notre choix de traiter le thème de syndrome du burnout chez les enseignants au niveau de l'école primaire, est motivé par les raisons suivantes :

D'après les recherches sur ce phénomène du burnout on constate qu'il y a un manque d'étude sur ce dernier et exactement chez les enseignants surtout en Algérie. Nous voulons acquérir des connaissances dans le domaine d'éducation en général mais aussi la volonté et la curiosité de découvrir la réalité professionnelle des enseignants.

6. Objectif de la recherche

Cette recherche est développée dans le but d'atteindre les objectifs suivants :

- Analyser en quoi consiste le burnout chez les enseignants.
- Décrire les conséquences des conditions de travail des enseignants dans l'environnement où ils exercent leur activité.
- Expliquer les différentes dimensions du burnout : épuisement émotionnel, dépersonnalisation et accomplissement personnel.
- Identifier les facteurs aggravants qui pourrait déclencher un burnout lié au travail. Et enfin, comprendre ce syndrome d'épuisement professionnel dans le but de sensibiliser les gestionnaires d'écoles à ce problème de santé afin qu'ils puissent prendre des mesures proactives pour prévenir le burnout dans les établissements scolaires.



CHAPITRE II

L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

- ❖ Préambule
- ❖ Naissance et émergence du burnout
- ❖ Définitions des concepts connexes à l'épuisement professionnel
- ❖ La relation entre le stress et l'épuisement professionnel
- ❖ De nouvelles formes de burnout
- ❖ Les modèles théoriques du burnout
- ❖ Les dimensions du burnout
- ❖ Les phases de développement du burnout
- ❖ Les causes et conséquences du burnout
- ❖ Prévention du burnout

Préambule

Le burnout survient lorsqu'une personne ressent un épuisement émotionnel ou mental lié à la nécessité de se présenter de manière répétée dans des contextes professionnels. Cela peut se produire dans des situations telles que les réunions, les conférences, les entretiens d'embauche ou les interactions avec des clients, etc. Dans ce chapitre, on va essayer de parler du burnout, ses répercussions et les moyens de prévention.

1. Naissance et émergence du Burn out

La transition de la société rurale à la société urbaine a transformé les modes de production, passant de l'artisanat à l'industrie, et a entraîné des changements importants dans la façon dont les gens travaillaient, leur environnement de travail et les exigences qui y étaient liées. Cette évolution a conduit à des emplois plus spécialisés, une division du travail accrue et une plus grande responsabilité des individus dans les familles nucléaires. Parallèlement, les progrès technologiques ont créé de nouvelles exigences en compétences et une pression accrue pour s'adapter. Ces changements ont remis en question les modèles traditionnels et ont contribué à une augmentation du stress et de l'anxiété, potentiellement liée à l'épuisement professionnel. (Munroe et Brunette., 2001). De ce fait, la révolution industrielle et les transformations sociales qui ont suivi ont profondément modifié la vie des individus, introduisant de nouveaux défis et pressions qui peuvent avoir contribué à l'épuisement professionnel. Ces changements continuent d'influencer nos modes de vie et notre bien-être aujourd'hui, soulignant l'importance de comprendre et de traiter les causes sous-jacentes de ce phénomène.

Dans son article intitulé "Premum non nocere. Les états d'épuisement (au travail)", publié dans le Concours Médical en 1959, Claude Veil, in canoui ,2011 ; souligne l'importance du concept d'états d'épuisement en psychiatrie du travail. Il affirme que ce concept représente un outil intellectuel précieux pour comprendre et traiter des cas qui ne correspondent pas aux classifications traditionnelles. Il insiste notamment sur le fait que l'état d'épuisement résulte de l'interaction complexe entre un individu et une situation donnée, et met en garde contre toute simplification excessive lors de leur analyse.

En 1974, Herbert Freudenberger, psychologue travaillant dans une clinique gratuite pour les patients toxicomanes, a été parmi les premiers à rédiger un article sur le burnout. Il a observé qu'un grand nombre de soignants perdaient rapidement leur enthousiasme, leur engagement et leur motivation. Ce qui a le plus marqué Freudenberger, c'est que ce phénomène touchait des professionnels qui, au début, étaient très passionnés, mais qui, après parfois seulement un an, se plaignaient de douleurs physiques, de fatigue et d'épuisement. (Boudoukha,2009).

Selon lui, l'épuisement professionnel est défini comme « un état du à l'utilisation excessive de son énergie et de ses ressources, ce qui entraîne un sentiment d'échec, d'épuisement ou encore d'exténuation ». Au cours de mes activités quotidiennes, j'ai remarqué que les individus sont parfois touchés par des incendies, tout comme les immeubles. En raison de la tension engendrée par notre monde complexe, leurs ressources internes se dégradent comme

sous l'action des flammes, laissant un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte. » (Canoui,2011, p.10, p.6).

Puis, Christina Maslach, psychologue sociale, a découvert le burnout en 1976 dans le cadre de ses recherches sur le stress émotionnel et les stratégies d'adaptation développées par les employés de services sociaux face à leurs usagers. (Boudoukha ;2009)

Plusieurs autres auteurs ont publié sur le sujet, de sorte qu'il est presque devenu une mode de parler de son « Burn out » ou du « Burn out » de son institution. Aucun champ professionnel ne semble à l'abri de cette contagion : même les vétérinaires se plaignent d'en être frappés. En fait, il appert que tout travailleur est susceptible d'être victime de « Burn out » au cours de sa carrière(Larouche,1985).

2. Définitions des concepts connexes à l'épuisement professionnel

2.1 Stress professionnel

Le stress au travail se caractérise par un déséquilibre entre les exigences professionnelles et les ressources disponibles pour les affronter, entraînant des conséquences à la fois psychologiques, physiques et professionnelles pour les individus et les entreprises. Bien que les définitions puissent varier, toutes mettent en évidence l'importance de reconnaître et de gérer ce stress. Selon le rapport de l'OMS sur l'organisation du travail et le stress, le stress professionnel se manifeste par les réactions des employés face à des exigences et des pressions professionnelles qui dépassent leurs connaissances et leurs capacités, mettant ainsi en péril leur capacité à y faire face. (Kandi et Brahamia,2017).

2.2 Burn Out

En réalité le verbe anglais « to burn » signifie littéralement « griller » dans le contexte d'un circuit électrique. Il désigne la réduction en cendres d'un objet combustible et l'épuisement d'un carburant d'une fusée avec la surchauffe du moteur et le risque d'explosion. (Grebot, 2019).

« Maslach définit le burnout comme un syndrome d'épuisement professionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel qui apparaît chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui ». (Sutter ,2013, p39).

2.3 Epuisement professionnel

Le terme "épuisement professionnel" fait référence à une situation de fatigue extrême où la personne perd ses capacités physiques et/ou morales. Et ce, après avoir été exposé pendant une longue période à des contraintes émotionnelles et interpersonnelles au travail. La personne ressent un manque d'énergie. « L'état de l'individu dépourvu de toute son énergie, comme s'il avait été incendié à l'intérieur ». (Freudenberger ,1985).

2.2 Burnout conséquence du stress

Le burn out ou l'épuisement au travail résulte d'un stress professionnel constant et de tensions persistantes. C'est un concept assez nouveau, qui fait l'objet d'un nombre considérable d'études scientifiques. Le stress dépasse l'épuisement professionnel car il découle de tensions permanentes et chroniques, contrairement au stress qui est un processus d'adaptation temporaire résultant de tensions éphémères. (Cherkaoui et Yanat,2016).

2.3 Karoshi

« Le terme japonais Karoshi signifie mort par excès de travail, de karo « mort » et shi « fatigue de travail ». La connotation violente donnée au syndrome d'épuisement professionnel se conçoit à travers le prisme d'une culture gouvernée par la notion du bien collectif. Dans la société japonaise, il existe une forte pression pour réussir et exceller dans son travail. Les attentes sont souvent élevées, et les individus peuvent se sentir obligés de donner le meilleur d'eux-mêmes, même au détriment de leur propre bien-être. Cette culture du travail intense peut conduire à des horaires de travail excessivement longs, à un stress chronique et à un épuisement professionnel, ce qui peut ultimement avoir des conséquences dévastatrices sur la santé physique et mentale des individus. Vivre et mourir pour l'entreprise, tel pourrait être le précepte nippon tant la pression et le souci d'excellence dominant ». (Canouï, 2004).

3. La relation entre le « stress » et le « Burn out »

Le stress fut d'abord considéré comme une réponse physiologique, puis comme une réaction psychologique, ensuite comme un mélange des deux. Aujourd'hui, le stress est perçu comme une transaction complexe entre l'individu et son environnement. Le stress physiologique opère dans le corps par la libération de substances chimiques, selon trois phases successives : la réaction d'alarme, la résistance, la phase d'épuisement. (Grebot,2008).

Le stress chronique peut progressivement évoluer vers le burnout si les stratégies d'adaptation et de gestion du stress ne sont pas efficaces ou si les facteurs de stress persistent. Par exemple, des charges de travail excessives, un manque de contrôle sur les tâches, un manque de soutien social au travail, ou un conflit entre vie professionnelle et vie personnelle peuvent tous contribuer au développement du burnout.

Ce dernier ne se manifeste qu'au moment d'une activité professionnelle. Il se concentre principalement sur le travail, ce qui ne concerne pas le stress. Il exprimait à l'origine l'épuisement particulier des métiers sociaux et médicaux dont l'activité est orientée vers l'extérieur. De nos jours, ce phénomène touche à tous les métiers. L'accélération du rythme, les budgets limités et les exigences croissantes font de nombreux milieux professionnels des lieux propices à l'épuisement ou au burnout. Il affecte de plus en plus de travailleurs et tout le monde peut en être affecté. Il affecte à la fois la santé et la qualité du travail. Il représente un coût important pour l'entreprise et la société. Souvent, les effets néfastes du burnout vont au-delà de la sphère professionnelle et se propagent à la vie privée (problèmes familiaux, ruptures sentimentales, divorces, etc.). Les personnes qui font face à un burnout manifestent différentes

réactions, qu'elles soient émotionnelles (angoisse, dépression), physiologiques (hypertension, lombalgies, diabète de type 2, etc.), cognitives (obstacles à la concentration, à la prise de décisions), motivationnelles (perte d'intérêt pour leur travail) ou comportementales (isolement, cynisme). (Grebot,2008).

Le burnout est une dépression dont les origines sont liées à l'environnement professionnel, que ce soit les conditions de travail ou les problèmes relationnels. Étant donné que les causes sont organisationnelles, il est nécessaire de prendre en considération cette situation dans le contexte professionnel, même si elle peut parfois nécessiter une prise en charge psychothérapeutique des effets individuels. (Grebot,2008).

En résumé, le stress chronique non traité ou mal géré peut conduire au burnout, un état d'épuisement physique, émotionnel et mental. Il est donc crucial de reconnaître et de gérer le stress de manière appropriée pour prévenir le burnout et promouvoir le bien-être au travail.

4. De nouvelles formes de burnout

Le burnout professionnel ne se limite plus à sa forme traditionnelle, où des objectifs ambitieux étaient contrariés par un environnement de travail difficile. Les évolutions technologiques, économiques, socioculturelles et politiques ont redéfini nos conditions de travail, introduisant de nouveaux facteurs de stress tels que les fusions d'entreprises, les délocalisations, la flexibilité du travail, le télétravail, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, ainsi que la surveillance électronique.

Le burnout se manifeste sous plusieurs formes distinctes, notamment :

- La forme d'épuisement, où l'individu fait face à un stress excessif et à un manque de gratifications, pouvant se traduire par un désinvestissement dans le travail ou un perfectionnisme accru.
- La forme frénétique, où l'individu travaille sans relâche dans une quête désespérée de gratifications pour compenser le stress accumulé.
- Une troisième forme affectant les professionnels dont les conditions de travail sont monotones et peu stimulantes, différenciée des formes précédentes par l'absence de tensions excessives (Grebot,2008).

5. Les modèles théoriques du Burn out

5.1 Le model de Maslach 1976

La définition du burnout présentée par Torrès en 2007 met en lumière trois manifestations principales : la grande fatigue émotionnelle, la dépersonnalisation prononcée et le bas sentiment d'accomplissement personnel. Ces éléments constituent un modèle théorique tridimensionnel qui sous-tend l'étude du burnout. La première dimension, l'épuisement émotionnel, est soulignée comme la plus importante. Elle évoque l'épuisement des ressources émotionnelles, avec un sentiment d'incapacité à les reconstituer. La deuxième dimension, la dépersonnalisation, décrit une réponse négative et hostile aux exigences du travail. Cela peut être vu comme une défense mal adaptée face aux situations stressantes et émotionnellement chargées. Enfin, la troisième dimension concerne la baisse du sentiment d'accomplissement personnel. Cela se traduit par une diminution de l'évolution des compétences et des capacités

individuelles, ce qui peut contribuer à un cercle vicieux de détresse psychologique liée au travail. (Torrées ,2007).

5.2 Le model de Cherniss 1980

Le modèle de Cherniss propose une analyse approfondie du développement du burnout en se basant sur des observations et des entretiens avec des professionnels dont le travail implique une forte interaction relationnelle avec autrui, tels que les avocats, les enseignants et les infirmiers. Ce modèle identifie trois ensembles de variables qui contribuent au développement du burnout :

- ✓ **Caractéristiques de l'environnement de travail** : Ces caractéristiques influencent directement le burnout à travers les sources de stress. Il existe huit caractéristiques spécifiques, telles que la charge de travail, le manque de soutien organisationnel et les conflits de valeurs.
- ✓ **Caractéristiques individuelles** : Ces caractéristiques ont également un effet direct sur le burnout, ainsi qu'un effet indirect à travers les sources de stress. Elles comprennent des facteurs démographiques tels que l'âge et le genre, ainsi que des particularités psychosociales telles que les contacts sociaux et les attentes professionnelles, qui influent sur l'équilibre entre les liens sociaux, les exigences extraprofessionnelles et les attentes professionnelles.
- ✓ **Sources de stress plus proximales** : Ces sources de stress résultent du conflit entre la réalité quotidienne du travail et le mythe professionnel, c'est-à-dire les attentes initiales relatives à l'exercice des compétences, à la coopération des clients, à l'autonomie, à la réalisation de soi et au climat professionnel.

Selon Cherniss, le burnout se manifeste par un changement négatif des attitudes envers le travail, telles qu'un affaiblissement des buts professionnels et du sentiment de responsabilité, un détachement émotionnel vis-à-vis des clients, et un plus grand intérêt pour soi-même. Ces attitudes négatives sont considérées comme une forme inadaptée de gestion du stress (coping). (El Akrami et al, 2006).

5.3 Le model de Freudenberger 1980

Le modèle de Freudenberger met en avant l'engagement excessif comme la principale cause du burnout, qu'il désigne comme la "maladie du battant". Selon lui, les individus les plus engagés sont également les plus exposés au risque de burnout. Leurs attentes, souvent dictées par l'idéalisme et la recherche de reconnaissance et de gratitude, sont rapidement confrontées à la réalité et à la routine du travail. Pour Freudenberger, le burnout se caractérise par un état de fatigue, de frustration et de dépression, résultant de l'engagement intense dans une cause, un mode de vie ou une relation, qui ne parvient pas à produire les résultats escomptés. En d'autres termes, les individus investissent énormément d'énergie et d'émotion dans leur travail ou dans leurs relations, mais finissent par se sentir épuisés et désillusionnés lorsque leurs attentes ne sont pas satisfaites. (Zawieja et Guarnieri.,2013).

5.4 Le modèle de Lauderdale 1982

Le modèle de Lauderdale propose une perspective en trois stades du burnout : La confusion : C'est le premier stade, caractérisé par un sentiment vague que quelque chose ne va pas. À ce stade, l'individu peut ressentir un malaise généralisé sans pouvoir identifier clairement la source de son mal-être. La frustration : Au deuxième stade, l'insatisfaction et la colère commencent à se manifester. Les symptômes peuvent inclure des changements d'humeur, des tensions musculaires (comme des dorsalgies et des migraines modérées) et d'autres manifestations physiques et émotionnelles. Le désespoir : Le troisième stade est caractérisé par un profond sentiment d'insuffisance et d'absurdité. Des attitudes telles que le cynisme, la méfiance et l'apathie deviennent plus prononcées. À ce stade avancé, l'individu peut se sentir totalement désespéré et incapable de trouver un sens à son travail, à sa carrière ou à sa vie personnelle.

Selon ce modèle, le burnout résulte de la déception lorsque la réalité ne répond pas ou ne répond plus aux attentes placées par l'individu dans différents aspects de sa vie. Lauderdale met en lumière les bouleversements civilisationnels, notamment après-guerre, qui ont accéléré les rythmes de la vie sociale, entraînant une perte de prévisibilité sur l'avenir. Cette incertitude peut affecter tous les rôles sociaux d'un individu et le faire sentir comme s'il était embarqué dans une "voiture folle", incapable de contrôler sa propre trajectoire. (Zawieja et Guarnieri.,2013).

6. Les dimensions du Burn out

Le syndrome d'épuisement professionnel, équivalent en français du terme anglais burn out, se traduit par un « épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel ». Les travaux de Christina Maslach ont permis de concevoir le syndrome d'épuisement professionnel comme un processus de dégradation du rapport subjectif au travail à travers trois dimensions : l'épuisement émotionnel, le cynisme vis-à-vis du travail ou dépersonnalisation (déshumanisation, indifférence), la diminution de l'accomplissement personnel au travail ou réduction de l'efficacité professionnelle. (Salambier,2009).

6.1 L'épuisement émotionnel

L'épuisement émotionnel, tel que décrit par Dalloz, est une forme de fatigue qui affecte à la fois le corps et l'esprit. Il se manifeste par un sentiment de manque d'énergie et de difficulté à se détacher des enjeux et des situations liées au travail. Cela peut se traduire par des sentiments tels que "je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail" ou "je me sens à bout à la fin de la journée de travail". Il est intéressant de noter que le terme "épuisement émotionnel" peut prêter à confusion, car il semble suggérer une diminution progressive des émotions, ce qui pourrait être interprété comme un état dépressif. Cependant, dans le contexte du burnout, il peut en réalité indiquer un excès ou un trop-plein d'émotions liées au travail. En d'autres termes, les individus peuvent se retrouver submergés par leurs émotions professionnelles, ce qui contribue à leur sentiment d'épuisement émotionnel. (Dalloz,2016).

6.2 La dépersonnalisation

La dépersonnalisation, constitue un aspect central du syndrome d'épuisement professionnel, en particulier dans le contexte des soins de santé. Cette dimension met en lumière

la manière dont le burnout peut affecter la relation d'aide et la façon dont les soignants interagissent avec leurs patients. Selon Canoui, le syndrome d'épuisement professionnel chez les soignants est avant tout une pathologie de la relation d'aide. Il soulève ainsi des questions éthiques sur la manière de fournir de l'aide tout en préservant le respect de la personne et en évitant l'épuisement de soi. Cette réflexion met en évidence la nécessité pour les professionnels de santé de trouver un équilibre délicat entre l'empathie et la distance émotionnelle afin de maintenir leur bien-être tout en continuant à offrir un soutien efficace à leurs patients.

De même, selon Freudenberger, le burnout peut être perçu comme une "maladie de l'âme en deuil de son idéal, en particulier d'un idéal de soi". Cette perspective souligne la perte de sens et d'identité personnelle ressentie par les individus touchés par le burnout, en particulier dans des professions axées sur l'aide aux autres, où l'engagement personnel et l'identification avec un idéal de service sont souvent forts. En résumé, la dépersonnalisation dans le contexte du burnout des professionnels de la santé met en évidence les défis éthiques et psychologiques liés à la préservation de la relation d'aide tout en préservant la santé mentale et émotionnelle des soignants. (Bioy et Foques., 2002).

6.3 La diminution de l'accomplissement personnel au travail

Les conséquences de la diminution de l'accomplissement personnel dans le cadre du burnout sont profondément ressenties et peuvent avoir un impact significatif sur la vie professionnelle et personnelle des individus, en particulier dans le domaine des soins de santé. Lorsque les individus ressentent un manque d'accomplissement personnel, cela peut se traduire par un sentiment de ne pas être efficace dans leur travail, de ne plus être capable de fournir un travail de qualité, et de ressentir de la frustration quant au sens de leur métier. Ce sentiment d'inefficacité peut conduire à des doutes sur ses propres capacités et à une remise en question de soi-même, ce qui peut engendrer des sentiments de dévalorisation, de culpabilité et de démotivation. Les conséquences de ces sentiments peuvent varier d'un individu à l'autre.

Certaines personnes peuvent être tentées par l'absentéisme, qu'il soit justifié ou non, ou envisager de changer de métier. Cependant, chez les soignants en particulier, une réaction fréquente est l'hyperactivité, où ils prolongent leurs heures de travail dans une tentative de compenser leur sentiment de baisse d'efficacité. Cependant, malgré leurs efforts, leur productivité et leur efficacité peuvent continuer à diminuer, ce qui peut entraîner une perte d'estime de soi et un risque accru de dépression majeure. (Delbrouck,2016).

En résumé, ces trois dimensions du burnout sont souvent interconnectées et peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé mentale, le bien-être et les performances professionnelles de l'individu affecté. Il est essentiel de reconnaître ces signes précoces et de prendre des mesures pour prévenir ou traiter le burnout afin de préserver la santé et le bien-être des travailleurs.

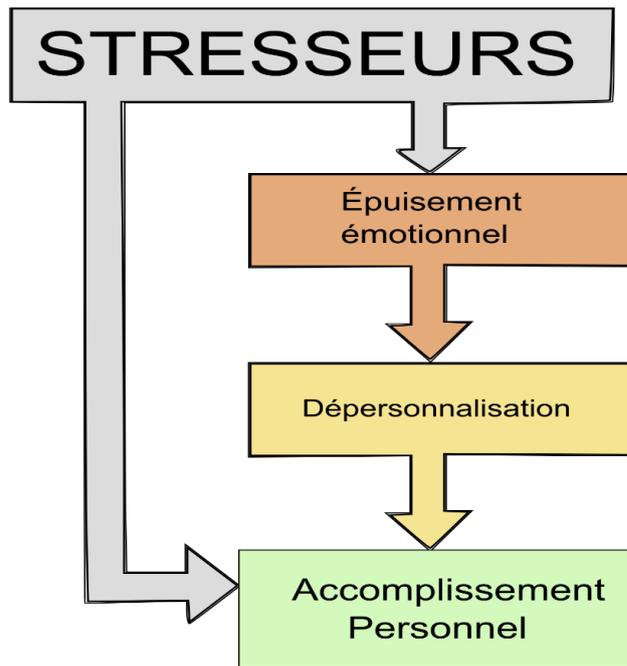


Figure 01 : Les dimensions du syndrome de l'épuisement professionnel (Maslach et Jackson, 1980)

7. Les phases de développement du Burn out

En consultant les écrits, le livre *Women's Burnout* du Dr Herbert Freudenberger (1986) s'est avéré pertinent. Il présente l'épuisement en décrivant douze phases particulières qui donnent beaucoup de considération aux symptômes de l'individu. De plus, ces phases ne se délimitent pas aux travailleurs et aux travailleuses ayant un travail rémunéré. Elles tiennent compte également des mères de familles, des bénévoles et des étudiant(e)s qui travaillent sans rétribution.

✓ Le premier stade

La compulsion de se révéler : Ce stade est caractérisé par une détermination obsessionnelle à réussir, des sentiments de solitude et des attentes excessives envers soi-même. Les individus ressentent le besoin constant de prouver leur valeur et leur compétence, ce qui peut les pousser à s'investir de manière excessive dans leur travail ou leurs responsabilités, au détriment de leur bien-être personnel.

✓ Le deuxième stade

L'intensité : Dans ce stade, l'individu refuse souvent de déléguer des tâches ou des responsabilités aux autres par crainte de perdre le contrôle. Ce n'est pas nécessairement un manque de confiance envers les autres, mais plutôt une conviction que personne d'autre ne s'investira autant dans les détails que lui. Le besoin de se prouver et de recevoir une

reconnaissance personnelle est primordial, et l'individu craint de perdre cette reconnaissance s'il partage ou délègue ses responsabilités.

✓ **Le troisième stade**

La déprivation subtile : Ce stade se caractérise par un déclin de l'attention portée aux besoins personnels. Les activités de détente ou de loisirs sont perçues comme des interruptions ou des interférences dans la poursuite des objectifs professionnels ou personnels.

✓ **Le quatrième stade**

Le rejet des conflits et des besoins : À ce stade, l'individu devient conscient des conflits internes et des besoins non satisfaits, mais il refuse de les reconnaître ou de les affronter. Il peut ressentir des symptômes physiques tels que des maux de tête ou de la fatigue persistante, mais il minimise leur importance et les ignore.

✓ **Le cinquième stade**

La déformation des valeurs : L'individu commence à perdre de vue ses valeurs et ses priorités, en reportant les tâches importantes et en accordant trop d'attention aux détails insignifiants. Il peut également s'éloigner des autres et devenir désorienté dans ses interactions sociales.

✓ **Le sixième stade**

L'augmentation du déni : Ce stade est marqué par une intensification du mécanisme de défense du déni, où l'individu nie de manière plus prononcée ses sentiments de stress et de surmenage. La déconnexion par rapport à ses propres besoins et à la réalité s'accroît.

✓ **Le septième stade**

Le désengagement : L'individu se retire progressivement de son environnement, évitant les interactions sociales et les responsabilités professionnelles ou personnelles. Il peut se sentir épuisé et incapable de faire face à ses obligations.

✓ **Le huitième stade**

Les changements de comportement observables : À ce stade, les changements de comportement deviennent évidents pour les autres. L'individu peut manifester de la colère, de l'irritabilité et de l'inflexibilité envers lui-même et les autres. Il peut également se sentir dévalorisé et croire que personne ne le comprend vraiment.

✓ **Le neuvième stade**

La dépersonnalisation : L'individu souffre d'une altération de la conscience, se sentant détaché de lui-même et de la réalité. Il peut éprouver des sentiments de déréalisation et de perte de contact avec son corps et ses priorités.

✓ **Le dixième stade**

Le vide : À ce stade, l'individu ressent un profond sentiment de vide et d'inutilité. Pour combler ce vide, il peut adopter des comportements d'automédication, tels que la suralimentation ou l'abus d'alcool ou de drogues.

✓ **Le onzième stade**

La dépression : Au fur et à mesure de l'évolution de l'épuisement professionnel, l'individu peut perdre son enthousiasme, sa motivation et même présenter des pensées suicidaires. Enfin, dans le stade ultime de l'épuisement total, les risques pour la santé physique deviennent sérieux, car le système immunitaire et d'autres fonctions biologiques se détériorent. (Munroe et Brunette,2001).

Ces stades ultérieurs du développement du burnout mettent en évidence la progression continue du syndrome, avec des conséquences de plus en plus graves sur la santé mentale et physique de l'individu. Il est crucial de reconnaître les signes précoces du burnout et d'intervenir rapidement pour prévenir une détérioration supplémentaire de la santé et du bien-être.

8. Les causes et les conséquences de Burn Out

8.1 Les causes du Burn out

Les causes génèrent le syndrome d'épuisement professionnel sont des exigences de trois sortes : organisationnelle, inter-individuelles et intra-individuelle. On entend par « exigence » ce qu'exige, attend, une personne physique ou morale d'une autre, de manière explicite ou implicite. Considérons chacune des trois familles de causes :

A. Les exigences organisationnelles

- ✓ **Contenu des activités** : Cela concerne les aspects liés aux tâches et responsabilités professionnelles. Les principales variables associées au burnout incluent la surcharge de travail, le rythme intense des tâches, la pression temporelle, les horaires de travail prolongés, l'imprévisibilité des missions, la monotonie des tâches et le manque de contrôle sur son activité.
- ✓ **Contexte du travail** : Cela englobe les conditions générales dans lesquelles les activités se déroulent. Les facteurs de risque comprennent les rôles professionnels mal définis ou contradictoires, l'isolement social, le manque de soutien des collègues ou des supérieurs, les conflits entre vie professionnelle et vie personnelle, et l'insécurité liée à l'emploi.

B. Les exigences inter-individuelles

Effectivement, les exigences inter-individuelles au travail résultent des interactions et des relations entre les individus dans un environnement professionnel. L'être humain est un animal social, et les relations avec les collègues de travail peuvent avoir un impact significatif sur le bien-être au travail et le risque de burnout.

C. Les exigences intra-individuelle :

Les exigences intra-individuelles au travail se rapportent aux caractéristiques personnelles des travailleurs et à leur capacité à faire face au stress professionnel. Voici quelques points importants à considérer concernant ces exigences :

- ✓ **Réaction au stress** : La manière dont les individus réagissent au stress professionnel joue un rôle crucial dans le développement du burnout. Face aux stressseurs socio-organisationnels tels que les tâches supplémentaires, les changements d'horaires de travail, les modifications dans l'organisation du travail ou les relations humaines dégradées, chaque individu réagit différemment. Certains peuvent percevoir ces défis comme des opportunités pour mettre en œuvre leurs compétences et relever des défis, tandis que d'autres peuvent ressentir une menace et être submergés par le stress.
- ✓ **Stratégies de coping** : La manière dont les individus font face au stress professionnel, également appelée stratégie de "coping", est essentielle pour prévenir le burnout. Les stratégies de coping peuvent varier d'un individu à l'autre. Certaines personnes peuvent adopter des stratégies de coping efficaces, telles que la recherche de soutien social, la planification proactive et la résolution de problèmes, qui les aident à faire face au stress et à maintenir leur bien-être. D'autres peuvent adopter des stratégies moins adaptatives, telles que l'évitement ou la rumination, qui peuvent augmenter le risque de burnout.
- ✓ **Évaluation des stressseurs** ; L'évaluation subjective des stressseurs au travail est également importante. Ce qui peut être perçu comme une source de stress pour une personne peut ne pas l'être pour une autre. L'évaluation des stressseurs dépend souvent de facteurs tels que la personnalité, les expériences passées, les croyances et les valeurs personnelles de l'individu. Par conséquent, il est essentiel de comprendre comment chaque individu perçoit et réagit au stress professionnel pour mettre en place des interventions efficaces de prévention du burnout.

Les caractéristiques individuelles jouent un rôle essentiel dans la manière dont les individus font face aux défis professionnels et mobilisent leurs ressources pour prévenir le burnout ; les caractéristiques individuelles agissent sur les capacités de faire face à ces exigences, sur les ressources que l'individu peut mobiliser. Du fait d'une image de soi différenciée, certains se sentent plus aptes que d'autres à contrôler la situation, à fédérer le soutien de leurs collègues et à utiliser ce support efficacement.

En effet, La sphère attitudinale, comprenant les idéaux, les attentes et l'estime de soi, joue un rôle crucial dans la perception du travail et la capacité à y faire face. Les individus ayant des idéaux professionnels élevés peuvent ressentir de la frustration lorsque la réalité professionnelle ne correspond pas à leurs attentes.

De même, lorsque les attentes personnelles ne sont pas satisfaites dans le travail, cela peut créer un sentiment de déséquilibre et de stress. De plus, un écart important entre les idéaux professionnels et la réalisation dans le travail peut entraîner des sentiments d'échec et d'insatisfaction, augmentant ainsi la vulnérabilité au burnout. (Sutter, 2016)

8.2 Les conséquences du Burn out

a. Conséquences sur le plan comportemental

On peut citer diverses sous-catégories

- ✓ **L'inefficacité de l'activité** : Ralentissement du rythme de travail, hyperactivité improductive, augmentation des erreurs.
- ✓ **Les relations de travail** : Manque de flexibilité et d'adaptabilité, Isolement et mise à distance de soi et des autres, cynisme, arrogances, agressivité, absentéisme, diminution des relations sociales extérieures au travail, diminution des activités de loisirs.
- ✓ **Les addictions** : tabagisme, alcoolisme et autres toxicomanies, conduites alimentaires compulsives.
- ✓ **La démission** : cette réaction de sauvegarde du sujet en burnout est précédée généralement d'une intention de démissionner.

b. Conséquences sur le plan cognitif

Nous pouvons distinguer : perte du sens du travail et des objectifs, développement des pensées rigides, baisse de la performance intellectuelle, difficultés d'apprentissage.

c. Conséquences sur le plan physique

Plusieurs études se sont penchées sur les conséquences physique du burnout. Nous allons citer quelques-unes : les troubles cardio-vasculaires, les troubles de la sexualité, la réduction des défenses immunitaires, les plaintes somatiques, les douleurs diverses, les troubles digestifs, la fatigue chronique...etc. Elle est probablement liée aux difficultés de sommeil tout autant qu'aux affects dépressifs et à la perte d'enthousiasme. (Alexandre,2010, p18,19,20)

9. Prévention du Burn Out

Il est possible de mettre en place des mesures de prévention individuelles et collectives, professionnelles et psychologiques. Paradoxalement, les actions de prévention se concentrent sur l'individu plutôt que sur l'environnement de travail. Chaque groupe de raisons nécessite des actions particulières, qu'elles soient organisationnelles, individuelles ou relationnelles. (Grebot,2008).

➤ Mesures organisationnelles

L'approche de prévention organisationnelle se concentre sur les domaines particuliers de l'environnement professionnel où l'interaction entre l'individu et le travail est perturbée. Il existe neuf domaines : la charge de travail, le contrôle, le système de récompense et de reconnaissance, le soutien social et la cohésion d'équipe, l'équité au travail et les conflits de valeur, la valeur perçue du travail, la formation et les interruptions.

➤ Mesures individuelles

On distingue deux types de stratégies de prévention :

- Les stratégies visant à modifier la relation de l'individu avec son travail, notamment en changeant ses habitudes de travail, en utilisant le soutien social disponible au travail et en dehors, et en développant des techniques de gestion du stress.

- Les stratégies visant à renforcer les ressources personnelles de l'individu pour le rendre plus résistant aux effets néfastes du stress au travail, telles que l'adoption d'un style de vie plus détendu et la participation à une psychothérapie. (Grebot,2008).

Des méthodes peuvent effectivement contribuer à limiter le burn out :

- ✓ **Limitation des heures de travail et des gardes** : Des études, principalement menées dans le milieu hospitalier, suggèrent qu'une réduction du temps de travail hebdomadaire et des heures de garde peut avoir un effet bénéfique sur l'épuisement professionnel, une approche potentiellement transposable à la médecine générale libérale.
- ✓ **Activité en groupe** : Bien que certaines études aient suggéré que le travail en groupe pourrait protéger contre l'épuisement professionnel, des recherches récentes remettent en question cette idée.
- ✓ **Participation aux formations médicales continues (FMC) ou aux groupes de pairs** : Des études montrent que les médecins participant à des formations médicales continues ou à des groupes de pairs ont un risque moindre de développer un épuisement professionnel.
- ✓ **Groupes d'analyse de pratiques entre pairs** : Ces groupes permettent aux professionnels de santé d'évaluer leurs pratiques professionnelles et peuvent offrir une certaine protection contre l'épuisement professionnel.
- ✓ **Programmes de résilience** : Ces programmes visent à enseigner des compétences pour reconnaître, faire face et se remettre efficacement du stress, contribuant ainsi à réduire l'impact psychologique et physique du stress professionnel.
- ✓ **Pratique régulière d'activité physique** : Des études suggèrent que l'activité physique régulière peut aider à prévenir l'épuisement professionnel, en réduisant les effets négatifs du stress sur le corps et l'esprit. (Bar,2020).

Ces approches, combinées à une attention accrue à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, peuvent contribuer à réduire les risques d'épuisement professionnel et à promouvoir le bien-être des professionnels de la santé.

10. Synthèse

De façon globale dans ce chapitre, on a vu que le burnout est une conséquence d'une activité professionnelle intense, et qui s'agit d'un risque professionnel pour les enseignants souffrant de la surcharge de travail, au stress lié au système, et aux relations. En décomposant le burnout en ses trois dimensions distinctes ; l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la diminution de l'accomplissement personnel, nous avons saisi l'ampleur de son impact sur la santé mentale et le bien-être des individus. De plus, nous avons souligné l'importance cruciale de la prévention du burnout. Des stratégies telles que l'équilibre travail-vie personnelle, la gestion du stress, le soutien social et la reconnaissance de la valeur professionnelle peuvent jouer un rôle crucial dans la préservation de la santé mentale des travailleurs.

CHAPITRE III

L'activité enseignante : Quelles contraintes ? Quelles conséquences sur la santé des enseignants ?

- ❖ Préambule
- ❖ Description du système éducatif algérien
- ❖ Les principes régissant le système éducatif algérien
- ❖ L'activité enseignante
- ❖ Les rôles propres de l'enseignant
- ❖ Gestion des comportements d'indiscipline
- ❖ La relation entre l'enseignant, l'élève et l'administration
- ❖ Influence du sexe et du contexte d'enseignement sur le burnout des enseignants
- ❖ Synthèse

Préambule

Plusieurs écrits ont déjà montré que les enseignants jouent un rôle de première importance auprès de leurs élèves. Ces derniers sont, sans aucun doute, les agents de reproduction qui travaillent le plus étroitement avec la clientèle scolaire, par leur contact quotidien avec les élèves. En ce sens, les sociologues de l'éducation ont reconnu le double rôle tenu par les enseignants : celui de transmettre des connaissances et celui de socialiser les élèves aux valeurs de la société. (Gérin-Lajoie,2002). Pour exercer les responsabilités qui lui sont assignées, l'enseignant doit user de ses capacités et savoirs tant théoriques que pratiques, afin de fournir des valeurs, éducation et connaissances efficaces et d'une façon justifiée.

1. Description du système éducatif algérien

Le système éducatif algérien est composé de trois secteurs, chacun étant sous la tutelle administrative et pédagogique de trois ministères distincts :

- ✓ Le Ministère de l'Education Nationale est responsable de l'enseignement primaire, moyen et secondaire. Il compte environ 7.765.000 élèves, dont 606.000 nouveaux inscrits (âgés de 6 ans), et est encadré par 386.000 enseignants pour l'année scolaire 2006/2007.
 - Il y a 24.449 établissements scolaires dans le réseau infrastructurel, dont 18922 écoles primaires,4307collèges,1613lycéesettechnicums.
 - Les écoles primaires disposent également de 240 cantines et 3 internats primaires qui visent à améliorer le taux de scolarisation dans les wilayas du Sud.
 - De la même manière, 227 demi-pensions et 33 internats (au niveau moyen et secondaire) ont été élaborés pour faciliter l'accès aux études pour ceux qui vivent loin de leurs écoles.
- ✓ Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique est responsable de l'enseignement supérieur, qui compte plus de 900.000 étudiants, dont 217.000 nouveaux inscrits pour la rentrée 2006-2007. En ce qui concerne le nombre d'enseignants permanents, il s'élève à 29062.
 - On compte actuellement 58 établissements dans le réseau de l'enseignement supérieur, parmi lesquels 27 universités, 16 centres universitaires, 06 instituts nationaux, 05 écoles nationales et 04 écoles normales supérieures.
- ✓ Enfin, le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels gère les formations pratiques qui permettent d'accéder à un emploi.
 - Sa composition comprend plus de 731 établissements.
 - En 2005, il y a plus de 467 000 stagiaires, tous types de formations confondus, ce qui représente une augmentation de 9,6% par rapport à l'année 2000. (Benharkat,2008).

2. Les principes régissant le système éducatif algérien

La principale réglementation de l'éducation nationale est l'ordonnance n° 76-35 du 16 avril 1976, complétée et modifiée par divers autres textes. Ses principes, définis par la constitution Algérienne, sont les suivants :

- ✓ Assurer le droit à l'éducation (Article 53/paragraphe1).
- ✓ Concernant l'obligation de scolarisation : "Chaque Algérien a le droit à l'éducation et à la formation." La généralisation de l'enseignement obligatoire d'une durée de 9 ans pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans révolus garantit ce droit. (Paragraphe 5 de la loi du 16 avril 1976). Ce programme de neuf ans concerne l'enseignement primaire et moyen.
- ✓ Assurer la gratuité de l'éducation : « Tous les établissements d'éducation et de formation offrent un enseignement gratuit, et les frais d'entretien et de fonctionnement de ces établissements sont à la charge de l'État et des collectivités locales. » Il en va de même à tous les niveaux et peu importe l'établissement public visité. (Article 53, point 2). En ce qui concerne cela, l'État algérien prévoit d'allouer près de 25% de son budget à l'éducation.
- ✓ « L'État garantit un accès équitable à l'éducation et à la formation professionnelle ». (Article 53, point 5).

Par ailleurs, les cours sont dispensés en arabe à tous les niveaux d'éducation et de formation, ainsi que dans toutes les disciplines. (Mis à part certaines spécialités dans l'enseignement supérieur : médicale et certaines spécialités techniques).

Selon l'État, ses objectifs principaux sont :

- Développer la personnalité des enfants et des citoyens, ainsi que de les préparer à la vie active.
- Fournir aux étudiants les connaissances fondamentales qui leur permettront de bâtir et de concevoir un édifice plus complexe de compétences professionnelles complexes.
- Satisfaire les attentes populaires en matière de justice et de développement.
- Encourager l'éveil des consciences à l'amour de la patrie.
- Sensibiliser les jeunes aux valeurs de justice et d'égalité entre les individus. (Benharkat,2008).

3. L'enseignement

a. L'enseignement primaire, moyen et secondaire :

La réforme majeure de l'enseignement fondamental a débuté à la rentrée scolaire 2003-2004. Ce changement a eu un impact non seulement sur les programmes scolaires des trois niveaux mentionnés précédemment, mais également sur leur durée. Mis à part l'enseignement secondaire, qui reste sur une période de 3 ans, l'enseignement primaire est passé de 6 à 5 ans, tandis que le moyen est passé de 3 à 4 ans. À partir de l'année scolaire 2008/2009, l'enseignement préscolaire sera obligatoire. Le cycle primaire accueille de nouvelles matières comme l'éducation scientifique et technologique, la musique, le dessin. L'enseignement de la

langue française commence à la 3ème année plutôt qu'à la 4ème année primaire. Et l'anglais est enseigné à partir de la 1ière année au lieu de la 2ème année du cycle moyen.

Ces modifications sont le fruit des travaux d'une Commission nationale pour la réforme de l'éducation, composée d'universitaires, de professeurs des écoles, de linguistes, de psychologues, d'inspecteurs de l'éducation... mise en place en mai 2000 par le président de la République algérienne. Son objectif est d'évaluer l'ensemble du système éducatif et de proposer une refonte complète : principes généraux, objectifs, stratégies et échéanciers pour mettre en place progressivement la nouvelle politique éducative...

i. L'éducation au préscolaire

Il convient aux enfants de 5 à 6 ans. Les classes préparatoires sont disponibles dans certaines écoles primaires, dans des jardins d'enfants ou des classes pour enfants. Il s'agit d'un apprentissage compensatoire qui prépare les enfants à l'entrée à l'école primaire et vise à leur apporter une aide pour développer leur autonomie, leurs attitudes et leurs compétences nécessaires pour construire les apprentissages fondamentaux.

ii. L'enseignement de base :

Il est obligatoire pour tous les élèves âgés de 6 à 16 ans et se répartit en :

iii. L'enseignement primaire :

Dont la durée de cinq ans sera sanctionnée par un examen régional qui permettra l'accès à l'enseignement moyen. Cet examen qui sera applicable pour la première fois en cette année scolaire 2007/2008 est l'équivalent de l'examen d'entrée en sixième de l'ancien régime.

Son objectif principal sera de développer toutes les capacités de l'élève en lui apportant les éléments et les instruments fondamentaux du savoir : expression orale et écrite, lecture, mathématiques.

iv. L'enseignement moyen : (les collèges)

La dernière étape de l'enseignement de base vise à garantir à chaque élève un cadre solide de compétences incompressibles en matière d'éducation, de culture et de qualification, lui permettant ainsi de poursuivre des études et des formations post-obligatoires ou de s'intégrer dans la vie active. À la différence de l'école primaire, les disciplines sont enseignées par des enseignants distincts. Il a une durée de quatre ans et est récompensé par le Brevet d'enseignement moyen. Les étudiants admis seront dirigés vers le secondaire. S'ils ont seize ans révolus, les élèves non admis peuvent rejoindre soit la formation continue, soit la formation professionnelle, soit la vie active.

v. L'enseignement secondaire :

Le programme est divisé en trois années ; la première année correspond au programme commun: lettres, sciences et technologie. Il vise, en plus de l'atteinte des objectifs généraux de l'école primaire, à approfondir les connaissances acquises et à se spécialiser progressivement

dans les domaines liés aux compétences des élèves et aux besoins de la société. De la même manière, il encourage l'intégration dans la vie active ou la poursuite des études en vue d'une université. Son enseignement secondaire est divisé en : - L'enseignement secondaire général et technologique a pour objectif principal de préparer l'élève à l'enseignement supérieur. Il se divise en 9 sections et est récompensé par le baccalauréat. Ces domaines sont :

- **Les lettres** : Lettres et sciences humaines, Lettres et langues étrangères, Lettres et sciences islamiques.
- **Les Sciences** : Sciences de la nature et de la vie, Sciences exactes, Gestion et économie.
- **Technologie** : Génie civil, Génie mécanique, Génie électrique.

En ce qui concerne le secondaire technique, son objectif est de préparer les jeunes à occuper des postes dans les secteurs de production et à suivre des études supérieures. Il est divisé en 6 sections et équivalant au baccalauréat technique. Ces domaines sont :

- La fabrication mécanique
- L'électronique
- L'électrotechnique
- Le bâtiment et travaux publics
- La chimie
- Les techniques de comptabilité

Outre le redoublement, les étudiants non admis au Bac peuvent soit faire une demande de formation continue ou de formation professionnelle, soit s'engager dans la vie active. La transition d'une année à l'autre sera effectuée en fonction des résultats obtenus aux épreuves communes au sein de l'établissement et de l'opinion du conseil exécutif. En cas de défaillance de l'élève lors de ces épreuves, il pourra redoubler pour rattraper son retard scolaire et consolider ses connaissances afin de poursuivre sa scolarité au niveau supérieur.

Les examens nationaux du Brevet d'Enseignement Moyen et du Baccalauréat sont généralement organisés en juin, à l'exception des willayas du sud où ils sont avancés en raison du climat aride et chaud de la région.

vi. L'enseignement spécialisé :

Deux mesures ont été mises en place par le Ministère de l'éducation Nationale afin de faire face aux problèmes d'apprentissage observés chez les élèves : le rattrapage et l'apprentissage de l'adaptation.

Le programme de rattrapage est destiné aux élèves qui rencontrent des difficultés d'apprentissage ou qui présentent des difficultés considérées comme "légères" dans une ou plusieurs activités d'apprentissage fondamentales. En revanche, le programme d'enseignement d'adaptation est conçu pour les élèves qui rencontrent un retard scolaire important et global. Le secteur de la protection sociale assure l'éducation des élèves handicapés.

vii. Les écoles privées :

Le secteur privé a commencé à s'implanter dans l'enseignement algérien depuis le début des années 1990. Les dispositions du décret exécutif N°04-90 du 24 mars 2004 définissent les modalités de création, d'ouverture et de contrôle des établissements privés d'enseignement et de formation.

b. L'enseignement Supérieur :

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, l'accès à l'université est sécurisé pour tout candidat ayant obtenu son baccalauréat.

- De 12,1% en 1995 à 21,8% en 2005, le nombre d'étudiants est passé.
- En 2004, plus de 26000 étudiants ont été inscrits dans la post-graduation : 14000 en master, 4000 en résidanat de sciences médicales et 8000 en doctorat d'État ou en Es sciences.
- L'éducation supérieure et la recherche scientifique représentent environ 6 % du budget de fonctionnement de l'État et 1,4 % du PIB.
- Les étudiants en Algérie reçoivent :
 - ❖ Une bourse d'étude d'un montant allant de 6000 à 9000 dinars par mois, qui est attribuée selon des critères sociaux à plus de 85 % des étudiants respectifs.
 - ❖ Une résidence qui s'élève à environ 400 DA par an, pour environ 51 % d'entre eux, dont 220 résidences universitaires, réservées à ceux qui vivent à plus de 50 kilomètres de leur lieu d'études.
 - ❖ Les étudiants reçoivent quotidiennement plus d'un million de repas au dinar symbolique.
 - ❖ Chaque jour, plus de 700 000 étudiants profitent du transport universitaire.
 - ❖ D'un système de sécurité sociale ainsi que des mesures de prévention et de sanitation.

Pour les étudiants, l'Office des Publications Universitaires (OPU) propose des manuels et des ouvrages universitaires à des prix abordables.

- L'université porte également un intérêt à la recherche. Pour l'année 2007, 600 laboratoires sont agréés, ce qui représente un potentiel de près de 15 000 chercheurs. La promotion de la promotion est assurée par une ministre déléguée auprès du ministre de l'enseignement supérieur, est responsable de la promotion de la recherche comme un élément clé du développement durable (Benharkat,2008).

3. L'activité enseignante

Selon Darling-hammond et ses collègues (1983), quatre conceptions de l'enseignement ont été identifiées en examinant les opinions et les politiques concernant les maîtres :

- ✓ L'enseignement est perçu comme un travail : les tâches de l'enseignant doivent être planifiées de manière rationnelle et organisées par l'administration, l'enseignant étant responsable de la mise en place de ce programme.

- ✓ L'enseignement comme profession : l'enseignement repose sur un ensemble de méthodes spécialisées et l'enseignant doit non seulement les maîtriser, mais également en connaître les règles générales d'application.

En tant que profession, l'enseignant doit non seulement posséder un ensemble de techniques spécialisées, mais également être capable de faire preuve de jugement quant à l'opportunité de son emploi, ce qui nécessite une base théorique.

- ✓ L'enseignement est perçu comme un art : il nécessite non seulement des connaissances et des compétences professionnelles, mais également un ensemble de qualités personnelles spécifiques. Les techniques et leurs applications pourront être à la fois nouvelles, originales et imprévisibles.

En accord avec Jacques Lesourne, (1988). Un travail qui ne se caractérise plus comme une prestation à prix fixe d'un savoir-faire individuel, comme c'est le cas dans les professions libérales, mais plutôt comme une participation à un processus de production. Ce travail n'est plus personnel. Les élèves acquièrent des connaissances grâce à la combinaison de tous les moments qu'ils passent dans l'établissement. La somme des prestations qu'ils viennent chercher n'est pas fournie par l'entreprise lycée ou école ou université, mais plutôt par l'addition arithmétique des cours reçus.

L'enseignant est une personne qui est embauchée à la fois pour son expertise et pour sa capacité à prendre en charge pleinement le métier, une personne qui a souvent une autre expérience sociale et professionnelle. Un individu qui reçoit une tâche assez diversifiée et qui est prêt à en tirer parti à la fois dans l'exercice personnel de son métier et en tant que membre de l'équipe pédagogique de son établissement ; un individu qui est prêt à reconnaître que l'exercice de tout métier implique une évaluation des performances tant personnelles que collectives et qui admet que les conséquences peuvent être tirées. Une personne qui est ouverte aux différentes facettes de la vie sociale ; une personne qui bénéficie d'un respect social dans sa personne et dans son métier. (Bensedik,2002,2003).

4. Les rôles propres de l'enseignant

L'enseignant joue un rôle crucial tout au long du projet en ce qui concerne la motivation intrinsèque et externe des élèves. Dans le domaine de la pédagogie de projet, il favorise l'implication, la persévérance et l'engagement de l'élève envers un problème complexe, concret, adapté à ses compétences et significatif pour lui. Au début du projet, l'enseignant et les élèves choisissent, en collaboration, un sujet sur lequel ils souhaitent acquérir des connaissances, élaborent une question de recherche ou rédigent un problème à résoudre. Le professeur s'assure que cela constitue un défi raisonnable pour eux. Il veut garantir qu'ils ont en partie les connaissances préalables nécessaires pour résoudre ce problème (activer les connaissances antérieures) ; cette observation les conduit à penser qu'ils ont un certain contrôle sur la tâche (stratégies et ressources connues des élèves). D'après Tardif 5, l'enseignant veille également à ce que les élèves comprennent, dans la vie quotidienne, l'importance de la tâche qu'ils doivent accomplir. L'enseignant, en tant que médiateur et guide, encourage les élèves à se recentrer sur

l'objet d'apprentissage tout au long du projet. Il les amène également à réaliser qu'ils peuvent surmonter les obstacles qui se présentent et à réaliser qu'ils ont la capacité d'apprendre.

L'enseignant encourage ainsi l'émergence de leur motivation naturelle. Ces conditions favorisent l'engagement, l'investissement et la persévérance des élèves dans le projet et dans la construction de leurs apprentissages. (Benoît et Leblond,2002).

Des tendances se manifestent de manière transversale dans le discours des enseignants en ce qui concerne le rapport global au métier, aux différentes activités qui le composent ou le rapport au(x) changement(s). Tout d'abord, si leur choix professionnel est peu explicite, ils ont l'impression d'exercer un métier différent des autres. Cette particularité est en relation avec la dimension humaine de la relation avec les élèves et avec le rôle social de l'enseignement qu'ils apprécient énormément. Ils apprécient leur profession (même s'ils ressentent un profond manque de reconnaissance). Il ne s'agit pas d'une simple activité salariale. Ils soulignent la dimension active, la vie quotidienne de la relation avec les élèves, ainsi que la stimulation intellectuelle engendrée par les enseignements à développer (acquérir de nouvelles connaissances, faire face à des situations inédites). Ils ne sentent pas qu'ils sont dans une routine. Ils accordent une grande importance au caractère « généraliste » et « multi-rôles » de l'enseignant de l'école primaire.

La définition de leur rôle professionnel par les enseignants repose sur une dimension très individualisée et personnalisée, ainsi que sur quelques distinctions collectives basées sur des informations parcellaires et des hypothèses. Quand on leur demande de se présenter comme des professionnels, ils sont souvent perturbés, ne savent pas trop quoi répondre et sur quoi se baser pour faire leur jugement. En ce qui concerne les principales distinctions perçues entre eux, les réponses font souvent référence à leur gigantesque diversité qu'ils expriment par l'utilisation récurrente de la formule « nous sommes tous différents ». Ces divergences sont liées au « caractère » et à la « personnalité » de chacun, ce qui leur permet aussi de ne pas trop rapidement classer leurs collègues. « Il existe presque autant de styles d'enseignants que d'enseignants, je dirais presque ». Selon De Singly (2003), cette méfiance envers la catégorisation découle d'une appréhension de soi, individualisée, qui s'inscrit dans une certaine histoire sociale. Ce recours au caractère ou à la personnalité individuelle permet à chacun de conserver une liberté de se reconnaître, selon les moments ou les thèmes, libre et responsable de son action, ou de se dédouaner derrière cette nature qui échappe à lui-même et de se protéger. Cette vision est également enracinée dans une culture professionnelle établie, les enseignants n'ayant pas l'habitude de s'exprimer aux collègues, de donner des explications sur leurs pratiques, leurs approches, leurs attitudes. Leur perception de leurs collègues ne se fait que par des bribes, des instants d'observation fugaces (dans les couloirs, en récréation, dans les moments de travail collectif), des scènes publiques, ce qui se présente ou ce qu'ils imaginent à partir des échos qu'ils en ont. En conséquence, ils rencontrent des difficultés à se situer eux-mêmes, car ils disposent de peu de points de comparaison. Il existe différentes raisons pour lesquelles le refus d'une uniformisation de la pratique est justifié : un attachement à la liberté dans la façon de faire son travail, une difficulté à exprimer une posture professionnelle affirmée, ainsi qu'une certaine méconnaissance des pratiques des autres enseignants concernant le cœur du métier, ce qui se déroule en classe. (Rufin et Paye,2017).

5. La gestion des comportements d'indiscipline

L'intervention en cas de distraction, de désengagement, de désobéissance et de comportements à dominance extériorisée ou intériorisée est appelée gestion des comportements d'indiscipline. Les comportements inadéquats de l'élève conduisent l'enseignant à utiliser différentes stratégies d'intervention. Les stratégies préventives sont qualifiées de telles lorsqu'elles impliquent d'enseigner clairement les comportements attendus, de fournir une aide opportune, d'utiliser la proximité, la guidance physique et le toucher, de limiter l'espace et le matériel, d'évaluer le comportement, d'anticiper les difficultés et de collaborer avec les acteurs à l'intérieur et à l'extérieur de l'école. On parle de réactivité lorsqu'elles impliquent de renforcer les comportements attendus, d'adopter une ignorance intentionnelle des comportements inadéquats, de formuler une demande verbale, d'utiliser le langage non verbal ou de retirer l'élève. (Caron, J. et all,2020)

6. La relation entre enseignants, élèves et administration

La relation entre les enseignants, les élèves et l'administration est une composante essentielle du fonctionnement d'une école et peut influencer significativement le climat scolaire ainsi que le bien-être des membres de la communauté éducative.

Tout d'abord, la relation entre les enseignants et les élèves est fondamentale pour le succès scolaire et le développement personnel des élèves. Les enseignants jouent un rôle crucial en tant que mentors, guides et modèles pour les élèves. Une relation de confiance, de respect mutuel et de soutien entre les enseignants et les élèves peut favoriser un environnement d'apprentissage positif où les élèves se sentent encouragés à s'engager, à poser des questions et à prendre des risques intellectuels. D'autre part, la relation entre les enseignants et l'administration scolaire est également importante pour le fonctionnement efficace de l'école. Une communication ouverte, une collaboration et un soutien mutuel entre les enseignants et l'administration peuvent contribuer à une culture scolaire positive et à une prise de décision collaborative. L'administration peut fournir des ressources, des formations et des orientations aux enseignants pour les aider à améliorer leur pratique pédagogique et à relever les défis rencontrés en salle de classe.

7. Influence du sexe et du contexte d'enseignement sur le burn out des enseignants

Le burn out des enseignants est influencé par le sexe et le contexte d'enseignement. Plusieurs recherches ont démontré que des facteurs personnels et contextuels peuvent être à l'origine du burn-out, on peut citer par exemple :

- ✓ **Facteurs personnels et contextuels** : Le burn-out des enseignants peut être influencé par des facteurs personnels et contextuels, comme indiqué par Vandenberghe et Huberman (1999).

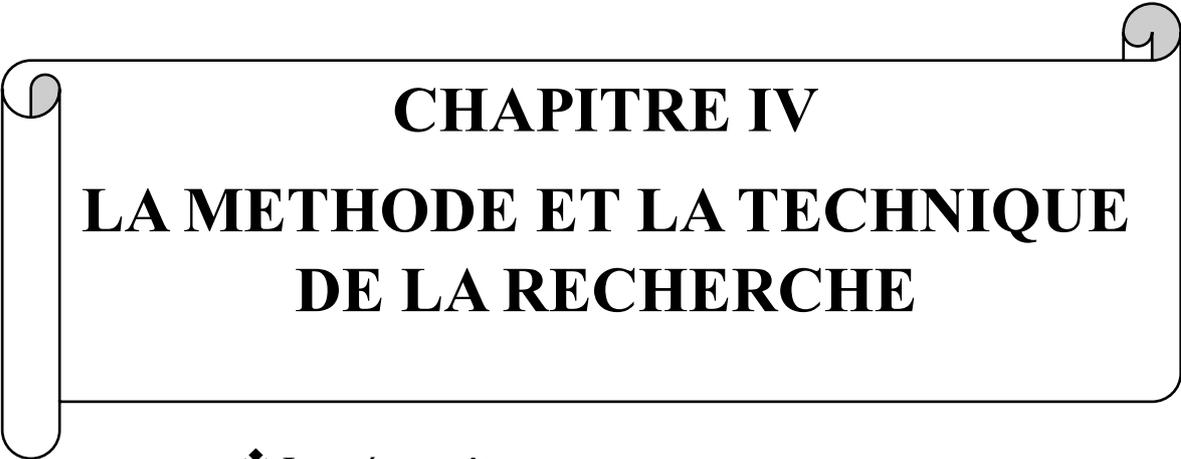
- ✓ **Facteurs démographiques** : Des études telles que celles de Ponnelle (2008), Pas, Bradshaw et Herchfeldt (2010), ainsi que Sadeghi et Khezrlou (2014), soulignent l'importance des facteurs démographiques tels que le sexe et le contexte d'enseignement dans le développement du burn-out chez les enseignants.
- ✓ **Disparités de sexe** : Les recherches basées sur les dimensions du burn-out de Maslach révèlent des disparités de sexe. En général, les études montrent que les femmes sont plus susceptibles d'éprouver un épuisement émotionnel, tandis que les hommes déclarent souvent une dépersonnalisation plus élevée (Byrne, 1991 ; Grayson et Alvarez, 2008 ; Zavidovique, Billaudeau et al., 2018).
- ✓ **Perceptions de l'accomplissement personnel** : Byrne (1991) et Lau, Yuen et Chan (2005) ont signalé des perceptions plus faibles de l'accomplissement personnel chez les enseignantes par rapport aux enseignants masculins, bien que Unterbrink, Hack et al. (2007) aient trouvé des résultats inverses.
- ✓ **Syndrome de burn-out chez les femmes enseignantes du premier degré** : Fotinos et Horenstein (2011) ont révélé que les femmes enseignantes du premier degré sont particulièrement touchées par le syndrome de burn-out.
- ✓ **Modération par le sexe et l'âge** : Certaines études, comme celle de Ju, Lan et al. (2015), n'ont pas trouvé de modération significative par le sexe ou l'âge dans la relation entre l'intelligence émotionnelle et le burn-out des enseignants.
- ✓ **Différences émotionnelles entre les sexes** : Purvanova et Muros (2010) ont découvert que les femmes sont légèrement plus émotionnellement épuisées que les hommes, tandis que les hommes ont tendance à éprouver un peu plus de dépersonnalisation. (Guillet, E. Lentillon, V.2019).

Ces recherches soulignent la complexité du phénomène du burn-out chez les enseignants et la nécessité de prendre en compte plusieurs facteurs, y compris le sexe et le contexte d'enseignement, dans la compréhension de ce problème et le développement de stratégies de prévention et d'intervention appropriées.

8. Synthèse

Dans l'ensemble, nous avons exploré le rôle central des enseignants dans l'éducation. Nous avons également étudié l'impact du sexe et du contexte d'enseignement sur le burn-out des enseignants, ainsi que la relation entre l'enseignant, l'élève et l'administration. De plus, nous avons analysé le système éducatif en Algérie, mettant en lumière ses principes fondamentaux tels que l'obligation de scolarisation et la gratuité de l'éducation, tout en soulignant les défis auxquels sont confrontés les enseignants.

PARTIE PRATIQUE



CHAPITRE IV

LA METHODE ET LA TECHNIQUE DE LA RECHERCHE

- ❖ La pré-enquête
- ❖ Le déroulement de l'enquête finale
- ❖ Présentation de lieu et le temps de l'enquête
- ❖ Présentation des caractéristiques de l'échantillon
- ❖ La technique de collecte de données
- ❖ La méthode de recherche utilisée

Préambule

La méthodologie représente une méthode de recherche essentiellement exploratoire. Elle sert à connaître les différentes opinions des personnes en lien avec un phénomène social ou une situation. Elle permet de comprendre et de décrire des profils de points de vue subjectifs à propos d'un ensemble d'idées (énoncés) ou de stimuli. La méthodologie a été développée initialement par Stephenson (1902,1989) dans les années 1930. (Kuhne ,2014) .

Dans ce chapitre, nous allons présenter le cadre méthodologique de notre recherche dans laquelle nous commencerons par la méthode et les techniques appliquées. Ensuite nous évoquerons les étapes de l'enquête. Et enfin les caractéristiques de la population et l'échantillon de l'enquête.

1. La méthode et la technique de recherche

1.1 La pré-enquête :

Une pré-enquête est une étape cruciale de la présentation d'une enquête, plus précisément, il s'agit d'une « phase préliminaire d'un lancement d'une enquête, la pré-enquête a pour but la recherche et la formulation des hypothèses en tant que phases préparatoires, elle comprend la prévision de tous les problèmes que posera l'enquête. » (Mucchielli,1993, p84).

Grâce à la pré-enquête, nous avons pu choisir notre échantillon d'étude, vérifier la faisabilité de nos hypothèses, sélectionner la méthode de recherche adéquate à notre thématique de recherche, et construire notre outil d'enquête qui est le guide d'entretien semi-directif.

Nous avons effectué notre pré-enquête au niveau du primaire El Mokrani de Bejaia ; afin d'approfondir notre sujet de recherche. Cette pré-enquête nous a permis de collecter les informations nécessaires pour comprendre notre thème de recherche et de confirmer sa faisabilité.

Elle nous a permis également de connaître les caractéristiques et l'aspect organisationnel de cet établissement.

Et enfin, « la pré-enquête a pour but de « déterminer les hypothèses de l'enquête et par voie de conséquence les objectifs ». Effectivement, grâce à la pré-enquête, les études scientifiques se voient plus précises car les données qu'elles mettent en évidence sont plus nettes du fait que les choix de l'enquêteur, le type des informateurs ainsi que les lieux de l'enquête sont plus ciblés et mieux définis une fois que l'on procède à une étude préliminaire. Autrement dit, l'objectif de cette étape est un balisage du terrain observé et une définition du protocole d'enquête.

1.2 Le déroulement de l'enquête finale

L'enquête auprès des enseignants a commencé par les entretiens semi-directifs. Nous avons fixé un rendez-vous en salle de réunion pour chaque professeur individuellement en fonction de ses disponibilités. Nous les avons accueillis. Ils ont été interrogés selon le guide d'entretien que nous avons préparé. Nous commençons par des questions ouvertes comme « aimez-vous votre métier ? est-il votre choix ? ». Les entretiens duraient entre 45min et 1 heure.

Tous les 08 enseignants ont été interrogés. Tous les entretiens ont été enregistrés. Et chaque personne a été informée que les questions de guide d'entretien resteraient totalement anonymes

1.3 Présentation de lieu et le temps de l'enquête

- On a effectué notre stage pratique dans l'école primaire El Mokrani, l'une des anciennes écoles de Bejaïa.
- Notre enquête s'est déroulée durant une période d'un mois du 11/02/2024 au 11/03/2024.
- Au cours de cette période, nous avons recueilli des données afin de mener notre étude auprès de nos enquêtés.

1.4 Les caractéristiques de la population de l'enquête

Notre enquête s'est déroulée auprès des enseignants du niveau primaire, et ce choix s'explique par la complexité de leurs tâches avec des élèves d'un âge caractérisé par l'hyperactivité, l'âge moyen des enquêtés est de 45ans avec une expérience de 21ans.

Le choix de notre échantillon qui est composé de huit (08) enseignants était ciblé car le système éducatif implique que l'enseignant fait le suivi des enfants de la préscolaire jusqu'à la cinquième année, ce qui donne une certaine homogénéité quant aux difficultés vécues au travail par ces enseignants.

2. La technique de collecte des données

✓ L'entretien

L'entretien, qui était le terme d'une conversation entre deux individus, s'est peu à peu étendu à toutes sortes de fonctions, du médiatique au politique, du juridique au psychologique et au social. Souvent utilisé pour décrire une situation d'entretien à but thérapeutique, d'aide ou de diagnostic, il est aussi utilisé comme moyen privilégié d'accès aux représentations et au sens des comportements sociaux, tant dans les études de motivation que dans les enquêtes d'évaluation des politiques sociales que dans le champ de la recherche. (Ollivier,2016).

Suite à nos recherches menées lors de notre préenquête et à nos hypothèses, nous avons élaboré un guide d'entretien contenant 5 axes essentiels.

En ce qui concerne le type d'entretien, nous avons opté pour l'entretien **semi-directif**.

✓ L'entretien semi-directif

Est une méthode utilisée pour recueillir des informations en interrogeant les participants, que ce soit en personne ou à distance, en utilisant diverses techniques de conversation. Un guide d'entretien structuré est utilisé pour orienter la discussion, comprenant une liste de questions ouvertes ou une liste de sujets à aborder. Cette méthode est souvent utilisée dans la recherche en soins de santé pour explorer les perspectives, les croyances, les attitudes et

l'expérience des patients, des praticiens et d'autres intervenants. L'entretien semi-directif est adapté lorsque l'interaction entre les participants n'est pas nécessaire ou souhaitée, comme dans le cas de sujets sensibles ou intimes. Il peut également être choisi pour des raisons pratiques, par exemple lorsque les participants ne peuvent pas facilement se déplacer ou ont des contraintes de temps. (Cohn et Christianes,2014)

Grâce à l'entretien semi-directif, nous avons pu collecter des informations précieuses car il consiste à poser des questions à des enquêtés qui peuvent répondre de manière libre et approfondie aux questions liées à notre sujet de recherche. Il nous a aussi donné la possibilité d'éviter les non réponses et d'interroger la plupart de notre échantillon.

✓ **Présentation du guide d'entretien**

Nous avons utilisé un guide d'entretien composé de 05 axes :

- **Axe I** : Comprend les caractéristiques démographiques : surnom, sexe, âge, situation matrimoniale, nombre d'enfants pris en charge, diplôme obtenu.
- **Axe II** : Comprend les conditions et la surcharge de la profession enseignant.
- **Axe III** : Regroupe les relations professionnelles des enseignants.
- **Axe VI** : Comprend des informations sur l'épuisement professionnel.
- **Axe V** : Comprend l'impact de l'épuisement professionnel sur la vie privée des enseignants.

Nous avons réalisé notre entretien avec huit cas, notre étude a été effectuée durant la période du 11/02/2024 au 11/03/2024

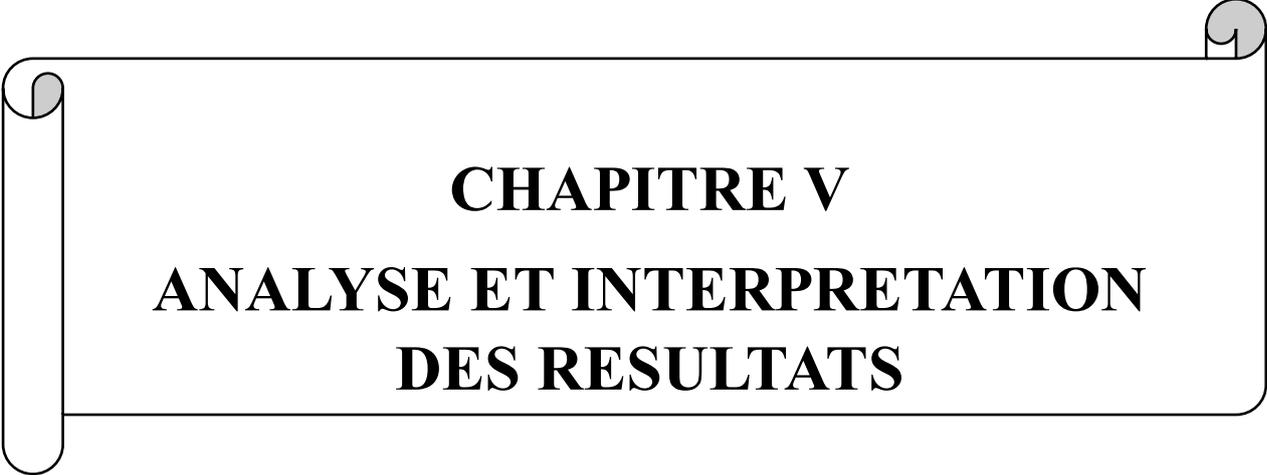
3. La méthode de recherche utilisée :

Afin de mieux élaborer notre étude et de collecter des informations fiables concernant notre thématique de recherche, nous avons adopté une méthode appropriée pour notre enquête. Selon Amaranta Cecchini et François Hainard « Les méthodes jouent un rôle central dans les activités de la recherche. Elles peuvent être définies globalement comme le cadre des procédures dans lequel il conduit une recherche scientifique dans le but de produire des connaissances » (Cecchini et Hainard,2012, p.)

Pour arriver à notre objectif de recherche au sein l'école primaire, nous avons opté pour l'utilisation de la méthode qualitative qui vise la compréhension des phénomènes nécessitant un rapprochement des enquêtés afin de collecter des données sur l'épuisement qui est souvent un sentiment profond.

- La recherche qualitative est caractérisée par plusieurs éléments, selon Creswell ; Elle se déroule dans un cadre naturel où le chercheur agit comme un instrument de collecte de données, en recueillant des mots ou des images et en effectuant une analyse inductive. Cette approche met l'accent sur la signification accordée par les participants et vise à décrire un processus de manière expressive et convaincante. Contrairement à la recherche quantitative

qui cherche souvent des réponses précises, la recherche qualitative se concentre également sur la formulation des bonnes questions, ce qui permet d'explorer la réalité sociale de manière approfondie. Les méthodes de collecte de données qualitatives varient, mais les entretiens et l'observation sont parmi les plus couramment utilisés, quel que soit le cadre théorique du chercheur. (Cohn et Christianes,2014).



CHAPITRE V
ANALYSE ET INTERPRETATION
DES RESULTATS

Préambule

Ce chapitre se concentre sur l'analyse des données recueillis, en basant sur les résultats des entretiens. Donc, dans cette partie de notre travail, nous avons organisé et retranscrits les données collectées grâce aux entretiens menés auprès d'un échantillon de huit enseignant.

1. Analyse des hypothèses :

1.1 Analyse de la première hypothèse : « Les enseignants sont exposés à une charge de travail excessive ».

A travers notre enquête par l'entretien, nous avons constaté que tous les enquêtés sont confrontés à l'existence d'une charge de travail. Et cela a eu un impact sur l'aspect psychologique, cognitif, voir même physiologique.

Cette tendance s'explique par la déclaration des enquêtés, le premier enquêté déclare : « *je me sens tellement épuisé non seulement à cause du manque de matériel mais aussi à cause de la surpopulation des classes* ». Et sur l'aspect psychologique il ajoute : « *parfois je n'arrive pas à trouver la méthode qui leur convient pour leur transmettre le savoir et cela me rends coupable et stressé* ». Comme il a été dit par une autre enquêtée : « *je me sens dépassée par ma charge de travail et je réfléchis sans cesse si je l'ai bien fait car je n'ai pas suffisamment du temps pour finir les préparatifs et les évaluations* ». Sur l'aspect cognitif qui est source de créativité, réflexion, prise de décision, etc. On trouve certains enquêtés qui subit quelques signaux : « *Je me sens moins vigilante et je n'arrive plus à mémoriser certaines choses* ». Sur l'aspect physiologique, des réclamations du genre : « *je souffre du mal de dos, la tendinite, la migrain, etc. Et avec des conditions de travail inadaptés qui rends notre travail pénible* ».

D'après les déclarations des enquêtés, l'épuisement professionnel n'était pas facile sur la santé des enseignants, la charge, sentiment de culpabilité, stresse, trouble de mémoire, effort physique... jusqu'à un potentiel burnout. Ce qui nous permet de dire que notre hypothèse est confirmée.

En effet, l'épuisement professionnel est caractérisé par la charge de travail, ce qui a été démontré dans plusieurs études comme celle de Rachedi, 2019. Enquête menée 1 mois et 3 semaines auprès de 74 personnes de santé de cinq structures hospitalières de la wilaya de Chlef. Résultats : 93.2% de la population à déclarer qu'ils ont subi de la charge de travail, 73% ont subi de charge mentale et 63% de la charge physique. Des conséquences psychologiques ont été signalées par le personnel sous pression comme le stress 62,20 %, 51,50 % insomnie et 65% des soignants non satisfait de la qualité de soins qu'ils disposées aux malades. (Rachedi, 2019).

En 2020, une étude menée sur la charge de travail chez les infirmiers des réanimations d'un hôpital universitaire au Maroc, Par résultats ; 59 infirmiers diplômés d'Etat dont 90 % sont des femmes, avec une moyenne d'âge de $27 \pm 7,0$ ans, ont participé à cette étude ; 62 % font l'horaire de 08h à 20h. 72 % des infirmiers considéraient leur charge de travail, adéquate. Selon l'analyse uni variée, les facteurs associés à la perception de la charge de travail des infirmiers de réanimation sont : l'imprévisibilité des soins à réaliser ($p < 0,020$) et le fait d'avoir une

pathologie chronique ($p=0,049$). Le test de corrélation de Pearson a montré qu'il existe une corrélation positive moyenne ($r=0,486$) statistiquement significative ($p<0,001$) entre la charge de travail et la perception de la charge de travail. (Chafii et al,2023).

On trouve également une autre étude intitulée « Du surmenage professionnel au burn-out : réponses sociales et issues individuelles aux difficultés du travail d'hier et d'aujourd'hui », qui examine les défis auxquels font face les enseignants du primaire et du secondaire, notamment la surpopulation des classes et le manque d'effectifs. Les classes surchargées, avec en moyenne de 35 à 40 élèves par classe au primaire et de 40 à 50 au secondaire, créent une tension constante et une fatigue chez les enseignants. Ces derniers luttent pour accorder suffisamment de temps à chaque élève, ce qui les conduit souvent à doubler d'efforts pour compenser les contraintes imposées par le nombre élevé d'élèves.

Cependant, cette sur-exigence peut entraîner une dégradation de leur santé mentale, conduisant parfois à la névrose d'incapacité. De plus, les conditions matérielles de travail, telles que des installations insuffisantes et des locaux mal conçus, contribuent à la fatigue nerveuse et à la détresse des professionnels de l'éducation. (Kirouac,2012).

D'après les réclamations des enquêtés ainsi que les résultats des études antérieures qu'on a pu citer, il semble que la charge de travail fait partie des facteurs menant à un épuisement professionnel et peut engendrer divers problématiques de santé importantes, pour cela , la prévention est donc cruciale pour garantir un environnement de travail sain, comme on dit « Mieux vaut prévenir que guérir ».

1.2 Analyse de la deuxième hypothèse « Les enseignants expriment le sentiment d'épuisement par des problèmes de santé physique et psychologique ».

Le burnout a des répercussions profondes et touche divers aspects de la vie des enseignants, y compris leur santé physique et psychologique voire même émotionnelle et sociale.

Après avoir effectué notre enquête par guide d'entretien, nous avons constaté que la plupart des enquêtés semblent être confrontés à l'épuisement.

Cette tendance s'explique par la déclaration des enquêtés, le premier enquêté déclare : « *je me sens très épuisé et anxieux, des élèves parfois indisciplinés, ce n'est pas facile* ». Cette charge mentale et cet épuisement affectent malheureusement plusieurs enseignants, comme déclaré par la deuxième enquêtée : « *Tellement je suis surmenée, parfois j'ai envie de quitter mon travail et de ne plus y retourner* » : « *je ressens vraiment un épuisement que je suis devenue trop nerveuse en classe* ». L'épuisement professionnel peut avoir des conséquences sur le corps humain comme il a été confronté par cette enquêtée : « *je me réveille le matin avec des courbatures, un mal au niveau de la nuque, une lombalgie, un mal être qui m'empêche d'aller au boulot* ». Elle ajoute « *je suis vraiment épuisée, et je me sens toute la journée obligée de faire des efforts pour être en force physiquement et mentalement pour y arriver à bien exercer mon travail.* »

D'après les déclarations des enquêtés, l'épuisement professionnel était vraiment pénible sur la santé des enseignants, sur leurs états physique, psychique voire émotionnel tel que la dépense énergétique, nervosité, une fatigue intense, anxiété chronique, etc. Ces conséquences sont plus difficiles pour eux. Ce qui nous permet de dire que notre hypothèse est confirmée.

En référence aux études antérieures, nous avons constaté que le résultat de notre recherche correspond à l'étude de Peltzer (1997) dans une étude menée auprès d'infirmières du Malawi, et qui a trouvé que 90 % des infirmières interrogées se plaignaient de symptômes reliés à l'épuisement professionnel et, de ce nombre, 53 % étaient affectées au point de voir leur propre santé se détériorer et leur performance au travail diminuer.

Entre 2007 et 2008, une étude menée à l'Université de Mentouri (Constantine) par Yacine Benatiya, sous la supervision du Professeur Abla Rouag, a examiné le syndrome de l'épuisement professionnel chez les infirmiers urgentistes de la Wilaya de Constantine. L'étude a impliqué 526 agents paramédicaux des services d'urgence, parmi lesquels 435 questionnaires ont été récupérés, représentant 82,70% des participants. Les résultats ont montré que les conditions de travail et d'autres facteurs socioprofessionnels contribuent à l'épuisement professionnel chez les infirmiers urgentistes. Les femmes sont particulièrement touchées, en raison de leur sensibilité envers les patients souffrants, et la situation familiale peut également jouer un rôle dans le développement du syndrome.

L'étude de Pretorius (1994) a validé les propriétés psychométriques et la structure factorielle de la version anglaise du Maslach Burnout Inventory (MBI) auprès des enseignants universitaires sud-africains. Les prédicteurs des trois dimensions du MBI, tels que l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la perte de sentiment d'efficacité, étaient similaires à ceux trouvés dans d'autres études, notamment les conflits et l'ambiguïté de rôle, la participation au processus de décision et la surcharge d'étudiants. Cette dernière était la principale source de stress et d'épuisement professionnel pour les participants, ce qui correspond également aux constatations faites par Okebukola et Jegede (1989) chez les enseignants nigériens. L'épuisement professionnel a été associé à des conséquences négatives sur la santé physique et psychologique, ainsi qu'à divers comportements.

Puis, Au Québec, une étude conduite auprès des médecins a démontré que 47,6 % des femmes et 44,6 % des hommes présentaient un stade avancé d'épuisement professionnel (Crépeau, 2003). Chez les enseignants, une enquête pancanadienne a dévoilé que plus de 10 % d'entre eux souffrent d'un stress et d'un niveau d'épuisement professionnel nuisibles à leur travail. Plus récemment, les résultats des travaux de Houlfort (2010) ont montré que la santé mentale des enseignants pratiquant au Québec s'était quelque peu dégradée au fil des ans. Près de 60 % des enseignants sondés, sur un échantillon total de plus de 2000, présentaient des symptômes d'épuisement professionnel au moins une fois par mois, tandis qu'ils étaient 20 % à en faire l'expérience au moins une fois par semaine. Quant aux intervenants sociaux québécois, les psychologues, les travailleurs sociaux, les éducateurs, ils afficheraient selon Fecteau (1999) beaucoup de signes de fatigue, d'épuisement et de démotivation : 25 % à 50 %

d'entre eux ont obtenu un résultat élevé aux différentes échelles de mesure du burn-out. (Kirouac,2011).

Dans l'enquête menée par l'Ifas, 23 % des femmes et 14 % des hommes présentent une pathologie anxieuse avérée et 5 % des femmes et 4 % des hommes un état dépressif caractérisé. Ces chiffres sont tout à fait comparables à ceux de l'enquête de Stimulus auprès des cadres français : 21 % sont dans un état anxieux pathologique et 5 % en dépression. (Légeron,2008).

En somme, le burnout a des répercussions profondes et multidimensionnelles qui nécessitent une prise en charge holistique, à la fois sur le plan professionnel et personnel, pour favoriser la guérison et le rétablissement.

1.3 Analyse de la troisième hypothèse : « Les rapports sociaux au travail accentuent le niveau d'épuisement selon les enseignants ».

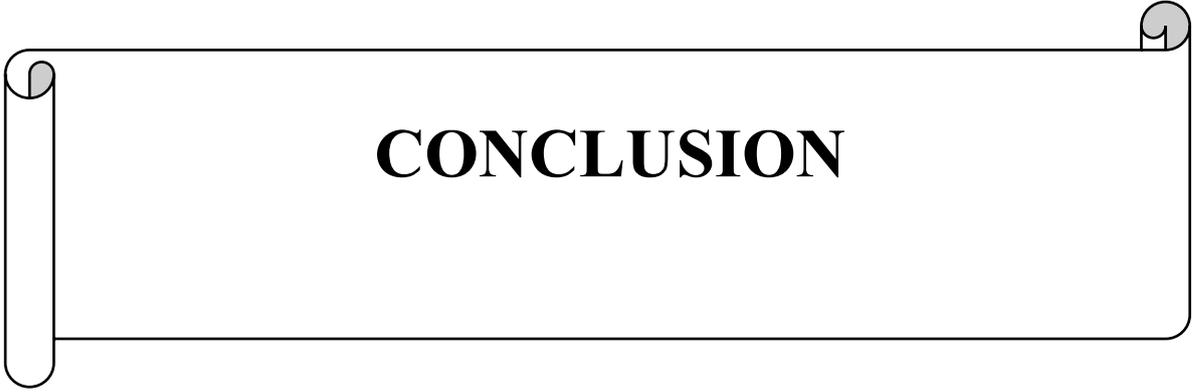
Après avoir effectué notre enquête par guide d'entretien, nous avons constaté que la plupart des enquêtés ont déclarés qu'ils ont de bonnes relations professionnelles entre leurs collègues ainsi qu'avec l'administration, cette tendance s'explique par la déclaration des enquêtés, le premier enquêté déclare : « *J'ai de très bonnes relations professionnelles avec mes collègues et l'administration car nous sommes comme une famille* ». La deuxième enquêtée exprime : « *il existe une bonne relation entre nous humainement avant que ce soit professionnellement* », elle ajoute : « *lorsqu'il y a un conflit au sein de l'école, on ne laisse jamais les choses s'empirer, nous cherchons à comprendre la situation et nous proposons des solutions* ». Le troisième enquêté déclare : « *Notre relation professionnelle est basée sur l'honnêteté et surtout le respect mutuel entre les collègues ainsi qu'avec l'administration* ». Le quatrième enquêté dit : « *Chacun de nous a le sens de responsabilité dans ses tâches à accomplir, et chacun propose de l'aide si besoin, et cela forme de très bonnes relations entre nous* ».

D'après les déclarations des enquêtés, tous les enseignants semblent entretenir de bonnes relations professionnelles au sein de leur établissement basé sur la confiance, collaboration et respect mutuel, etc. Et cela, peut créer un environnement de travail positif et stimulant qui favorise le bien-être des employés et contribue à prévenir le burnout. Ce qui nous permet de dire que notre hypothèse est infirmée.

Les bonnes relations professionnelles jouent un rôle crucial dans la promotion du bien-être au travail. Un environnement de travail positif, où les employés se sentent soutenus, respectés et valorisés, peut contribuer à réduire le stress, prévenir le burnout et à renforcer la résilience face aux défis professionnels.

En effet, le burnout peut se manifester de différentes manières chez différentes personnes. La dépersonnalisation, qui implique un sentiment de détachement ou de déconnexion vis-à-vis de soi-même ou des autres, n'est pas nécessairement présente chez toutes les personnes en proie au burnout. Certains individus peuvent ressentir un épuisement émotionnel intense, une perte

d'accomplissement personnel ou des symptômes physiques tels que maux de tête ou troubles du sommeil sans éprouver de dépersonnalisation.

A decorative scroll-like frame with a black outline and rounded corners. The left side is a vertical bar with a rounded top and bottom, and a small grey circle at the top. The right side is a vertical bar with a rounded top and bottom, and a small grey circle at the top. The word "CONCLUSION" is centered in the middle of the frame.

CONCLUSION

Conclusion

L'épuisement professionnel, communément désigné sous le terme de "burnout", est un phénomène complexe qui touche de nombreux professionnels à travers le monde. Il se caractérise par un état d'épuisement émotionnel, une diminution de l'accomplissement personnel et une perte de motivation liée au travail. Le burnout n'est pas simplement une réaction temporaire au stress, mais plutôt un processus graduel qui peut avoir des conséquences profondes sur la santé physique, mentale et émotionnelle des individus.

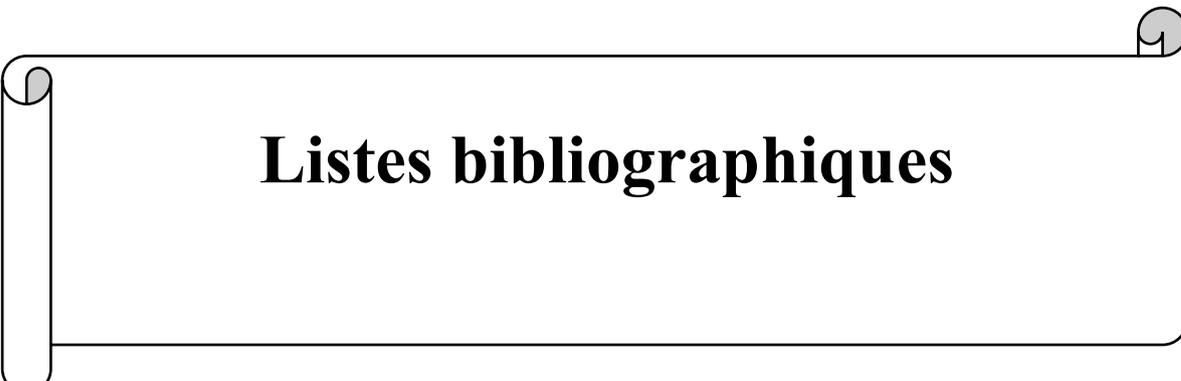
Dans le premier chapitre, nous avons clairement abordé notre sujet en posant la problématique qui décrit le phénomène de l'épuisement professionnel chez les enseignants et l'urgence de le traiter. Dans le deuxième chapitre, nous avons élaboré et défini le Burn out, ses causes et ses conséquences, ainsi que les moyens de Prévention. Dans le troisième chapitre, nous avons abordé les aspects généraux de la profession enseignant.

Dans le quatrième chapitre qui est la partie pratique, consacrée à l'analyse des données collectées, nous avons organisé et transcrit les informations recueillies. Après une interprétation approfondie de ces données, nous avons confirmé deux hypothèses et infirmé une autre. Pour évaluer la présence du burnout chez les enseignants du primaire, nous avons utilisé un instrument spécifique, à savoir l'entretien semi-directif. Ce dernier a été administré aux enseignants pour recueillir des informations personnelles et générales, afin de valider nos hypothèses formulées dans la problématique de recherche.

En conclusion, notre étude sur le burnout chez les enseignants a permis de mettre en lumière plusieurs aspects cruciaux de ce phénomène. Nous avons constaté que l'épuisement professionnel représente un défi majeur pour les enseignants, affectant à la fois leur santé physique et psychologique mais aussi émotionnelle et sociale. Les conséquences peuvent être graves, allant de la fatigue chronique et des problèmes de sommeil à l'anxiété, la dépression et l'isolement social.

En analysant les causes, les conséquences et les moyens de prévention du burnout, nous avons identifié plusieurs facteurs clés, tels que la charge de travail intense, les interactions complexes avec les élèves et surtout avec leur parents, pression pour la performance, manque d'autonomie ainsi que le conflit travail-vie personnelle ; les exigences du travail peuvent empiéter sur la vie personnelle des enseignants, ce qui peut entraîner un déséquilibre entre travail et vie privée et une détérioration de la qualité de vie. Il est devenu évident que le burnout accentue non seulement le bien-être des enseignants, mais aussi la qualité de l'enseignement dispensé et le climat général dans les établissements scolaires.

En fin de compte, notre étude souligne l'importance de reconnaître et de traiter le burnout chez les enseignants comme une véritable problématique de santé et de qualité de l'éducation. En adoptant des stratégies de prévention et de soutien efficaces, nous pouvons assurer un enseignement de qualité mais également un environnement d'apprentissage optimal. C'est pourquoi il est crucial de mettre en place des initiatives et des politiques visant à promouvoir un environnement de travail sain et favorable pour les enseignants.



Listes bibliographiques

Les Ouvrages

- Alexandre,M.(2010).la souffrance au travail : les soignants face au burn-out, 2^eédition Lamarre :Paris.
- Boudoukha,A.H.(2009). burn out et traumatismes psychologique, Dunod : Paris.
- Bioy, A. Focues, D. (2002). Manuel de psychologie du soi : Bréal.
- Canoui, P.Maurganges, A.Florentin,A.(2011).Le Burnout à l'hôpital : le syndrome d'épuisement professionnel des soignants, Elsevier Masson :France
- Coutanceau , R. et al.(2016). Stress, Burnout, harcèlement moral : de la souffrance au travail au management qualitatif, Dunod, paris
- Cecchini, A.Hainard,F.(2012).Quelle méthodes pour analyser le développement durable de l'environnement construit ?.Zurich.Fokusstudie NFP.
- Daloze, L.(2016). Introduction à la clinique du Burn out et de la démotivation, Le Harmattan, France.
- DELBROUCK, M.(2016). La relation thérapeutique en médecine et en psychothérapie, De boeck supérieur, France.
- Dejours, C.(1988). La psychodynamique du travail. Paris : Broché.
- EL AKrami ,A.et al.(2006). Comportement organisationnel. Vol 2, justice organisationnel, enjeux de carrière et épuisement professionnel, De Boeck supérieur.
- Freudenberger,H.(1985), L'épuisement professionnel, Gaétan Morin, Boucherville.
- Maslach,C. Jackson,S.Leiter ,M.(1996).*Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto : Consulting Psychologists Press.*
- Maslach.C.Leiter,M. (2017). Burn-out, Des solutions pour se prévenir et pour agir, les arènes.
- Mucchielli,R.(1993).Le questionnaire dans l'enquête psycho-social .
- Torres, O. (2017). La santé du dirigeant : de la souffrance patronale a l'entrepreneuriat salutaire, Boeck supérieur
- Sutter, P-E. (2013). Travailler sans s'épuiser : Changer sa manière d'être, prévenir le Burnout, Réinventer son Travail, Eyrolles, paris,2016
- Souheila hedid.chapitre doctorat.analyse de pré enquête (sociolinguistique urbaine)

Zawieja, P. Guarani, F. (2013). Épuisement professionnel : principales approches conceptuelles, cliniques et psychométriques.

Les articles

Kandi, N. Brahamia, B. (2017). Stress professionnel et conditions organisationnelles de travail. *Journal of Industrial Economics*, 7(4), 12-31.

Cherkaoui, W. Yanat, Z. (2016). Épuisement Professionnel Et Stress : Conséquences Des Mutations. 1(1), 73-92.

Iweins, C. (2020). Facteurs de risques, évaluation et prévention en entreprise, 176.

Brangier, E. Vallery, G. (2021). Ergonomie: 150 notions clés. Dunod, 579.

Piganiol, C. (1984). Relations professionnelles et gestion des ressources humaines. 39(2), 285-300.

Carrier-Vernhet, A. (2012). Implication organisationnelle et épuisement professionnel : une analyse par la théorie de la conservation des ressources. *Gestion et management*. Université de Grenoble.

Dextras-Gauthier, J. Marchand, A. (2016). Culture organisationnelle, conditions de l'organisation du travail et épuisement professionnel. 71(1), 156-187.

Grebot, E. (2008). Stress et burnout au travail. Yrolles : paris.

Grebot, E. (2019). Les pathologies au travail, Stress, burnout, workaholisme et harcèlement. Approche intégrative Collection, Univers Psy Dunod.

Ollivier, A. (2016). Vocabulaire de psychosociologie. Eres, 640.

Villeneuve, J-P. Beaudoin, A. (1993). Le cadre de travail et l'épuisement professionnel des intervenants sociaux en Gaspésie. *Service social*, 42(2), 83-101.

Benharkat, I. (2008). le system éducative algerien. 5(1). 21-36

Légeron, P. (2008). Le stress professionnel. 9(84), 809-820.

Kirouac, L. (2012). Du surmenage professionnel au burnout : réponses sociales et issues individuelles aux difficultés du travail d'hier et d'aujourd'hui. (67), 51-66.

Kirouac, L. (2011). Instruments de mesure et voies thérapeutiques du burn-out: la responsabilité sociale court-circuitée. *Reflets*, 17(1), 30-57.

Kohn,L.Chritiaens,W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. Dans reflets et perspectives de la vue économique .67-82

Rufin,D.Payet,J.(2010). C'est quoi, pour vous, être enseignant ?.dans spirale -revue er recherche en éducation.2(60) .De Boeck supérieur .13-22

Caron,J.et all. (2020). La gestion de classe au primaire en contexte de pandémie. Revue formation et profession.28(4).1-12

Delbrouck, M. et all. (2011). Comment traiter le Burnout : principes de prise en charge du syndrome d'épuisement professionnel. De Boeck supérieur.

Larouche, L.M. (1985). Manifestation clinique du " burn out" chez les médecins. Revue santé mentale au Québec, 10(2),145-150.

Munroe,V.Brunette,N.(2001). L'épuisement professionnel (Burnout): un problème réel.Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire, 7(1),165-191.

Genoud,P.A et all.(2009).facteurs de stress et Burnout chez les enseignants de l'école primaire .Revue européenne de psychologie appliquée, 59(1),37-45.

Salambier-Trichard ,A.(2009). Épuisement professionnel, burn out. Dans l'information psychiatrique, 5(95),311-315.

Gérin -Lajoie,D.(2002).Le rôle du personnel enseignant dans le processus de reproduction linguistique et culturelle en milieu scolaire francophone en Ontario.Revue des sciences de l'éducation,28(1),125-146.

Dumas,B.Lebond,M.(2002). Les rôles de l'enseignant en pédagogie .de Québec français, (126),64-66.

Bensedik, A.(2002,2003).Le métier d'enseignant : spécificités et contraintes. Cahier du Cread.99-108

Kuhne,N.(2014).Guide pratique de recherche en réadaptation. De Boeck supérieur,445-464.

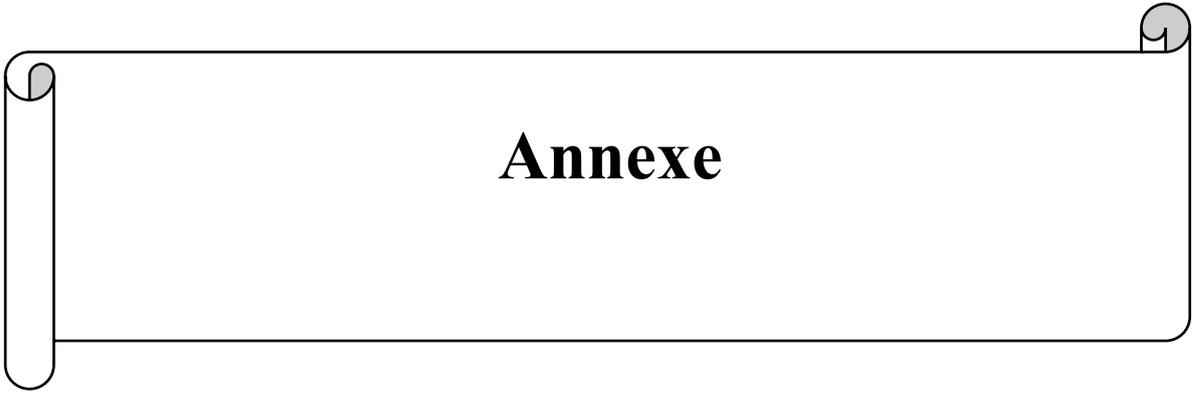
Gaston,M.(1991). Les méthodes pédagogiques. Presses universitaires de France, collection fondamentale,632.

Guillet,E.V,L. (2019). Burnout et engagement chez les enseignants du secondaire, 4(99),71-86.

Frayssinhes,J.Galaup,M.(2021). Styles et stratégies d'enseignement dans les universités et les grandes écoles, universités du Québec à Rimouski, Revue transdisciplinaire d'étude des pratiques psychosociales, vol.15.

Thèse

BAR, J. (2020). Méthodes de prévention de l'épuisement professionnel utilisées par les médecins généralistes en zone à faible démographie médicale:L'exemple des jeunes généralistes de la région du Havre-Seine-Métropole (Thèse pour le Doctorat en médecine).UFR DE SANTE DE ROUEN NORMANDIE.



Annexe

Mémoire fin du cycle en psychologie de travail, des organisations et gestion des ressources humaines.

Faculté de psychologie et orthophonie

Le thème de stage « L'épuisement professionnel chez les enseignants du niveau primaire

Lieu de stage : Ecole primaire El Mokrani- Bejaïa -

AXE I :

- Surnom
- Sexe : Féminin/ masculin
- Situation matrimoniale
- Nombre d'enfants pris en charge
- Diplôme obtenu.

AXE II : Les conditions et la surcharge de la profession

- 1- Aimez-vous votre métier ? l'avez-vous choisi ?
- 2- Avez-vous déjà une expérience ou bien une formation dans ce domaine ?
- 3- Depuis combien de temps vous exercer ce métier ?
- 4- Pouvez-vous me parlez des conditions de travail et les difficultés rencontrées en exerçant votre profession ?
- 5- Est-ce que vous souffrez de la surcharge de votre activité ? si oui, comment ?
- 6- Est-ce que vous avez déjà ressenti le besoin de changer votre métier ?

AXE III : Les relations professionnelles

- 1- Quel genre de relation avez-vous avec :
 - L'administration
 - Les collègues
- 2- Comment sont-elles vos relations avec :
 - Les élèves
 - Leurs parents
- 3- La nature de vos relations au sein de l'école a-t-elle un impact sur votre motivation au travail ? si oui, comment ?
- 4- Est-ce que vous vous sentiez le manque de reconnaissance avec les :
 - L'administration
 - Les élèves
 - Les parents ; si oui comment vous réagissez ?
- 5- Selon vous, y a-t-il une coopération avec les autres enseignants dans l'exécution des tâches professionnelles ?
- 6- Pensez-vous qu'un mauvais climat au sein de votre établissement peut-il avoir des répercussions négatives sur votre travail ?

AXE VI : Informations sur l'épuisement professionnel

- 1- Etes-vous stressé au travail d'une manière permanente ? si oui dans quelles situations ?
- 2- Est-ce que vous vous absentez dans votre travail pour avoir la paix ?
- 3- Vous arrive-t-il de ne pas avoir envie d'y aller au travail ?
- 4- Etes-vous souvent fatigué ? si oui, pourquoi ?
- 5- Est-ce que vous ressentez un épuisement émotionnel ? c'est à dire vous n'avez plus envie d'entendre ni de comprendre les autres ? si oui, comment ?
- 6- Arrivez-vous à gérer votre stress ? si oui, comment ?

AXE V : L'impact de l'épuisement professionnel sur la vie privée

A. Sur la santé :

- 1- Est-ce que vos difficultés professionnelles ont eu un impact négatif sur votre santé ?
- 2- Pouvez-vous me parler de la qualité de votre sommeil ?
- 3- Est-ce que vous vous souffrez d'une maladie ou d'un problème de santé chronique ?
- 4- Est-ce que vous avez abusé de substances ? si non, est-ce que vous pensez à les prendre ?
- 5- Pouvez-vous me parler de votre appétit ?

B. Sur les relations familiales :

- 1- Quel est l'impact de l'épuisement professionnel sur la qualité de votre relation avec votre conjoint ?
- 2- Comment est-elle votre relation avec vos parents ?
- 3- Votre épuisement professionnel vous empêche-t-il de vous occuper de vos enfants ?
- 4- Est-ce que vous assurez l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie familiale ?

Résumé

Le burnout chez les enseignants est devenu une préoccupation majeure en raison de ses effets sur la santé et le bien-être des individus, ainsi que sur la qualité de l'éducation. Notre mémoire traite le thème suivant : « L'épuisement professionnel chez les enseignants du primaire » réalisé au sein de l'école primaire El Mokrani de Bejaia. Notre recherche porte sur la question des conditions de travail inadéquates comme facteur déclenchant l'épuisement chez les enseignants au sein de l'école. Durant cette étude, nous avons formulé trois hypothèses, dont deux sont confirmées et une est infirmé. Après avoir analysé les données obtenues par le guide d'entretien que nous avons préparé, nous avons conclu que la charge de travail excessive et les défis des interactions sociales sont des facteurs significatifs contribuant au burnout. Les enseignants expriment des niveaux élevés d'épuisement émotionnel et physique, affectant leur bien-être global.

Abstract

Burnout among teachers has become a major concern due to its effects on the health and well-being of individuals, as well as on the quality of education. Our dissertation addresses the following theme: "Professional burnout among teachers primary school teachers". Our research focuses on the issue of inadequate working conditions as a factor triggering teacher burnout in schools. During this study, we formulated three hypotheses, two of which are confirmed and one of which is invalidated. After analyzing the results obtained by the interview guide we had prepared, we concluded that excessive workload and challenges in social interactions are significant factors contributing to burnout.