

## **LE SYNDROME DE BURNOUT CHEZ LES ENSEIGNANTS DU SUPERIEUR**

### **Résumé :**

*L'université Mentouri de Constantine connaît depuis plusieurs années un rythme accéléré dans la croissance des ses effectifs estudiantins. Les carences quantitatives et qualitatives en enseignants, en infrastructures et en équipement, ont graduellement altéré le bon fonctionnement de cette institution, générant un état de crise, qui s'est traduit par des mouvements de grève mettant en relief une forte insatisfaction des enseignants quant à leurs conditions de travail, sachant que ces paramètres constituent les principaux déterminants d'une formation de qualité. Les tensions que vivent les enseignants proviennent de l'écart entre leurs attentes, leurs idéaux et la réalité de leurs conditions de travail. Il n'est pas étonnant dès lors de constater les conséquences dommageables induites par ces déficits, sur la santé des enseignants en terme de stress et de burnout, affectant ainsi leur motivation et leur rendement, ce qui ne va pas sans incidence sur la prise en charge des étudiants.*

*Cette étude tente de jeter un regard direct sur la situation des enseignants du supérieur à l'université Mentouri de Constantine afin de mettre en évidence le rôle de facteurs socioprofessionnels dans l'émergence du burnout.*

Les changements et les transformations sociales, économiques et culturelles profondes que connaît l'Algérie ces dernières décennies trouvent écho aussi à l'Université qui, étant le segment majeur du système éducatif, est appelée à s'adapter à cette situation afin de continuer à jouer son rôle dans la société, en matière d'acquisition et de transmission du savoir, ainsi qu'aux nouvelles missions dictées dans une large mesure par l'évolution scientifique et technique

qui nécessite une réadaptation de l'Université. Mais une croissance rapide de la population estudiantine s'est opérée dans le cadre de la démocratisation de l'enseignement et la massification. Cette augmentation se faisait en parallèle avec la crise économique qui ébranlait le pays, ce qui générerait une diminution des possibilités de créer des emplois, faisant des diplômés, des chômeurs en situation de parking. L'Université continue à dispenser des formations, sans réajuster ses objectifs et ses stratégies aux nouvelles données mondiales, d'où l'apparition de déséquilibre et de dysfonctionnement. Cette institution est marginalisée par les pouvoirs publics, et les problèmes qu'elle endure reviennent essentiellement au manque d'intérêt que lui accorde l'Etat. L'Université se trouve en crise, des suites de l'accumulation de problèmes non résolus, qui sont aussi bien pédagogiques, administratifs que matériels. Elle est prise dans un dilemme qui est de faire face aux effectifs pléthoriques croissants, sans bénéficié de moyens pour cette perspective. Les enseignants universitaires pris dans cette tourmente sont accusés d'être payés pour peu, se réjouissant de beaucoup de temps libre. Mais ces derniers vivent des tensions qui proviennent de leurs revendications non satisfaites. Un nombre de théoriciens contemporains conçoivent la satisfaction au travail comme étant étroitement liée au décalage entre attentes et réalisations. Larouche (1978) et Wolf (1970) seraient à citer.

En effet l'environnement universitaire est connu par ses conditions difficiles, et le peu d'occasions offertes aux enseignants pour qu'ils puissent s'améliorer matériellement et intellectuellement (Wandenberghé, 1986). Les difficultés affectant la profession enseignante sont multiples, on peut citer celles inhérentes aux effectifs importants, qui constituent une forte charge, par la nature et la fréquence des sollicitations des enseignants en terme de ressources psychologiques et physiques, la pression du temps, ce qui amène certains enseignants à travailler pendant les week-ends d'où le problème de l'interférence entre le travail et la vie personnelle, empêchant l'enseignant de remplir pleinement son rôle familial. Ainsi ces tensions peuvent se répercuter sur sa vie privée, l'empêchant de se détendre à la maison, car il gardera à l'esprit ses préoccupations professionnelles qui continueront à déborder sur sa vie privée (Truchot, 2004).

Certains facteurs organisationnels peuvent être des sources de stress et de tensions pour l'enseignant, comme, d'une part l'absence d'autonomie et de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans le travail, du fait de la centralisation administrative qui se traduit par l'absence de circulation

de l'information et la marginalisation de l'enseignant dans toute épreuve de changement. Dans ce contexte Vézina (2000) pense qu'en l'absence d'accomplissement possible au travail, comme c'est le cas lorsque le travail est structuré et organisé de façon rigide par la hiérarchie, qu'il ne laisse aucune voie de décharge possible à l'énergie psychique du l'individu, cette énergie finit par s'accumuler, générant une tension psychique, ceci en l'absence de cycle de formation continue permettant aux enseignants d'améliorer et d'actualiser leurs pratiques pédagogiques.

D'autre part, les facteurs psychosociaux liés aux relations de travail, comme le manque de rapports de concertation et de coordination entre les enseignants, dans la gestion des activités pédagogiques et scientifiques, pose le problème du soutien social (Dejours, 1989). Dans le même contexte, il est important d'évoquer les contraintes relatives à la relation dyade, enseignant/étudiant et son impact sur l'usure de l'enseignant. En effet les rapports à l'étudiant sont fondamentaux car ils conditionnent le type de pratiques que l'enseignant peut entretenir avec ses étudiants en matière de transfert des connaissances et de feed back. Il est évident qu'un nombre important d'étudiants dans une classe, surtout démotivés et passifs vis-à-vis du savoir, (au lieu d'être des acteurs de la construction du savoir), lorsqu'ils ne font pas d'efforts pour progresser, adoptent parfois des comportements inciviles envers l'enseignant et se montrent peu reconnaissants quant aux efforts qu'il déploie pour leur transmettre le savoir, crée une situation frustrante pour l'enseignant, le poussant à la démotivation et au désengagement. En effet l'intransigeance, l'agressivité des usagers dans diverses professions ont été démontrées comme facteurs de stress (Arnetz, 2001).

Par ailleurs, le manque de moyens matériels de tout ordre, comme les fonds documentaires, les supports matériels diversifiés (informatique, audio-visuels, reprographie...) peut constituer un obstacle pour une formation de qualité, et contribuer à l'émergence de l'insatisfaction des enseignants. Plusieurs recherches mettent souvent en avant le rôle du manque généralisé de moyens dans l'insatisfaction des professionnels (Blase, 1982, Ndoye, 1996). Dans le même ordre d'idées, certains facteurs inhérents à l'environnement physique et technique du travail qui sont des nuisances liées au poste de travail (bruit, chaleur, froid, éclairage, conception des lieux, espace,...) peuvent être à l'origine de malaise et de problèmes de santé diversifiés (Lévi, 1984, Moss, 1976). Face à ces situations stressantes les enseignants ne restent habituellement pas inactifs, ils opposent aux facteurs de stress des stratégies d'adaptation (coping) qui résultent de l'évaluation préalable de leurs ressources. Plusieurs auteurs

pensent que certaines caractéristiques individuelles (personnalité, stratégies de faire face) peuvent augmenter ou réduire la susceptibilité au stress (Folkman et Lazarus, 1984).

Les difficultés et les contraintes que vit l'enseignant en l'absence de sources de satisfaction et de conditions adéquates pour l'accomplissement de sa mission, peuvent influencer l'apparition de l'épuisement professionnel ou burnout.

Le burnout syndrome est considéré comme le stade final d'une rupture d'adaptation qui résulte d'un déséquilibre à long terme, entre les exigences du travail et les ressources disponibles, et ainsi d'un stress professionnel prolongé (Cooper et al, 2001). Burke et Richarlsen (1996) pensent que le burnout en tant qu'état correspond à la 3eme phase du processus décrit par Selye, sous le nom de syndrome général d'adaptation (l'alarme, la résistance et l'épuisement). Le burnout est un phénomène apparu en tant qu'entité clinique dans la littérature nord américaine en 1974, Freudenberg, psychiatre américain est le premier à avoir utilisé cette expression « burnout » qui vient du verbe to burn-out qui signifie s'user ou devenir trop épuisé devant une demande importante d'énergie et de ressources. Ce terme désigne un état d'extrême fatigue qui serait lié à la pratique de fonctions caractérisées par un grand idéal social de départ, mis à rude épreuve par de multiples sollicitations et donc de grandes exigences. Parmi les auteurs qui ont essayé de préciser ce concept, Christina Maslach et son équipe californienne. Elle définit en 1980 le burnout, comme un syndrome affectant les sujets dans le cadre de leurs professions, et qui développe trois types de symptômes : un épuisement émotionnel, la déshumanisation de la relation, et le manque de l'accomplissement personnel.

En Algérie, le burnout constitue une culture toute nouvelle, ce qui fait que peu de recherches ont été effectuées sur ce syndrome.

Étudier le burnout, c'est poser différemment la question de la santé au travail. C'est à partir d'un axe psychosociologique, que se penche notre recherche.

- L'enseignement est classé parmi les 10 professions les plus stressantes, à cause de son haut niveau d'interaction sociale.

- Il existe des aspects de l'enseignement qui exposent au stress, le travail universitaire est souvent source de malaise et de frustrations parfois intériorisées sous différents noms et différents symptômes.

Mais qu'en est-il vraiment sur le terrain ? Que sait-on véritablement sur les enseignants ? Cela nous amène à la construction de l'hypothèse de travail selon

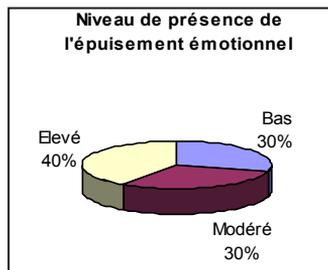
laquelle les conditions socioprofessionnelles vécues comme étant stressantes, engendrent un syndrome de burnout chez les enseignants du supérieur à l'université de Constantine.

Pour vérifier cette hypothèse de recherche, nous avons procédé à une enquête psychosociologique, pour cela nous avons combiné deux sortes d'outils d'investigation.

D'une part l'inventaire conventionnel MBI (Maslach burnout Inventory) conçu par Maslach et son équipe en 1981, pour estimer la présence du burnout syndrome, dans un but diagnostique. D'autre part, nous avons choisi de construire un questionnaire qui porte sur les conditions de travail, afin de cerner les principales conditions de travail vécues comme stressantes et susceptibles d'être à l'origine du burn out chez les enseignants.

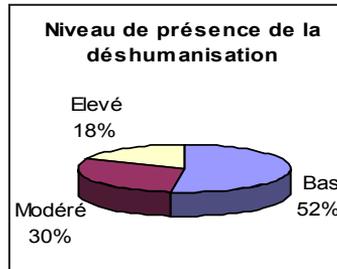
Vu l'importance de l'effectif global des enseignants universitaires qui s'élève à 2148 enseignants permanents, nous avons opéré un échantillonnage. Les enseignants sujets de l'enquête ont été pris à partir de listes nominatives. Nous avons donc effectué un échantillonnage aléatoire probabiliste simple par la méthode de l'urne. Notre échantillon est constitué de 15 % de la population parente à savoir 322 enseignants permanents. Le taux de participation à l'enquête était de 100 %.

### **Les principaux résultats de l'enquête :**



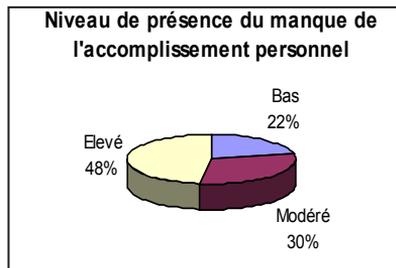
**Figure n°1 :** Distribution de la population selon la présence de l'épuisement émotionnel.

L'épuisement émotionnel est élevé chez 40,68 % des enseignants interrogés, modéré chez 29,81 % des enquêtés et de niveau bas chez 29,50 % de l'effectif global. Donc le taux de présence de l'épuisement émotionnel est considérable.



*Figure n°2 : Distribution de la population en fonction de la présence de la déshumanisation.*

La déshumanisation est de niveau bas chez plus de la moitié des enseignants interrogés, soit 51,86 %. Elle est modérée chez 29,81 % et élevée chez 18,32 % de l'effectif global.



*Figure n°3: Distribution de la population en fonction de la présence du manque de l'accomplissement personnel*

Ce tableau montre que près de la moitié de la population interrogée à savoir 47,83 % ont un niveau élevé de cette dimension ; 30,43 % ont un niveau modéré, alors que 21,74 % des enquêtés ont un niveau d'accomplissement personnel bas.

La présence élevée ou modérée d'une dimension du burn out chez une personne signifie que le syndrome lui-même existe : nous pouvons donc conclure, au vu de ces résultats, qu'environ 80% des enseignants interrogés souffrent de burn out, à un niveau modéré ou élevé.

Les dimensions du burnout les plus présentes chez eux sont le manque d'accomplissement personnel et l'épuisement émotionnel.

### ***L'influence de certains facteurs sur l'apparition du burn out***

Les tris croisés représentent un traitement statistique des données dont l'objectif est de mesurer les relations qui existent entre des variables. C'est dans

cette perspective que nous avons procédé à cette technique afin d'examiner les relations qui existent entre les conditions de travail et le burnout.

Vu le nombre important des tableaux significatifs nous avons sélectionné quelques tableaux illustratifs des relations entre les variables socioprofessionnelles et l'épuisement émotionnel.

<b>La surcharge des classes en effectifs estudiantins m'empêche de bien dispenser mes cours</b>				
<b>Épuisement émotionnel</b>	<b>1- Tout à fait d'accord</b>	<b>2- Moyennement d'accord</b>	<b>3- Pas du tout d'accord</b>	<b>Total</b>
1- Bas	55 (-) **	27 (+) NS	13 (+) NS	<b>95</b>
2- Modéré	61 (-) NS	23 (+) NS	12 (+) NS	<b>96</b>
3- Elevé	99 (+) **	23 (-) *	9 (-) NS	<b>131</b>
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>73</b>	<b>34</b>	<b>322</b>

*Tableau n°1: Croisement entre la variable « épuisement émotionnel » et « La surcharge des classes en effectifs estudiantins m'empêche de bien dispenser mes cours »*

Le Khi 2 est significatif donc l'hypothèse nulle est rejetée. Ce croisement met en évidence l'existence d'une relation statistiquement significative entre les variables croisées. On remarque qu'un nombre important d'enquêtés qui présentent un épuisement émotionnel élevé sont tout à fait d'accord avec l'affirmation que la surcharge des classes en effectifs estudiantins empêche l'enseignant de bien dispenser ses cours.

<b>Je trouve que les étudiants sont démotivés et démobilisés vis-à-vis du savoir</b>				
<b>Épuisement émotionnel</b>	<b>1- Tout à fait d'accord</b>	<b>2- Moyennement d'accord</b>	<b>3- Pas du tout d'accord</b>	<b>Total</b>
1- Bas	52 (-) NS	36 (+) NS	7 (+) NS	<b>95</b>
2- Modéré	57 (-) NS	32 (+) NS	7 (+) NS	<b>96</b>
3- Elevé	90 (+) **	38 (-) NS	3 (-) *	<b>131</b>
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>106</b>	<b>17</b>	<b>322</b>

*Tableau n°2 : Croisement entre la variable « épuisement émotionnel » et « Je trouve que les étudiants sont démotivés et démobilisés vis-à-vis du savoir »*

Le Khi 2 est significatif, donc nous rejetons l'hypothèse nulle. Ce croisement met en exergue l'existence d'une relation statistiquement significative entre les

deux variables croisées. En effet, on constate que les enseignants qui sont tout à fait d'accord avec l'affirmation qu'il y a des étudiants qui sont démotivés et démobilisés vis-à-vis du savoir, ont un épuisement émotionnel élevé.

<b>Le manque de matériels pédagogiques modernes complique le travail de l'enseignant</b>				
<b>Epuisement émotionnel</b>	<b>1- Tout à fait d'accord</b>	<b>2- Moyennement d'accord</b>	<b>3- Pas du tout d'accord</b>	<b>Total</b>
1- Bas	43 (-) ***	31 (+) NS	21 (+) **	<b>95</b>
2- Modéré	53 (+) NS	31 (+) NS	12 (-) NS	<b>96</b>
3- Elevé	80 (+) *	398 (-) NS	13 (-) NS	<b>131</b>
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>322</b>

*Tableau n°3: Croisement entre la variable « épuisement émotionnel » et « Le manque de matériels pédagogiques modernes complique le travail de l'enseignant »*

Le Khi 2 significatif, nous amène à rejeter l'hypothèse nulle. Ce croisement met en exergue l'existence d'une relation statistiquement significative entre les variables croisées. Il s'avère que les enseignants qui présentent un niveau d'épuisement émotionnel de niveau bas ne sont pas d'accord avec l'affirmation que le manque de matériels pédagogiques modernes complique le travail de l'enseignant. Par contre ceux dont l'épuisement émotionnel est élevé sont tout à fait d'accord avec cette affirmation.

<b>L'enseignant universitaire ne bénéficie pas de recyclage et de stages de formation continue</b>				
<b>Epuisement émotionnel</b>	<b>1- Tout à fait d'accord</b>	<b>2- Moyennement d'accord</b>	<b>3- Pas du tout d'accord</b>	<b>Total</b>
1- Bas	44 (-) NS	26 (+) NS	25 (+) **	<b>95</b>
2- Modéré	40 (-) **	36 (+) **	20 (-) NS	<b>96</b>
3- Elevé	79 (+) ***	26 (-) NS	26 (-) NS	<b>131</b>
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>88</b>	<b>71</b>	<b>322</b>

*Tableau n°4 : Croisement entre la variable « épuisement émotionnel » et « L'enseignant universitaire ne bénéficie pas de recyclage et de stages de formation continue »*

Le Khi 2 est significatif, donc l'hypothèse nulle est rejetée. Ce croisement met en évidence l'existence d'une relation statistiquement significative entre les variables croisées. On constate que les enseignants qui présentent un niveau

d'épuisement émotionnel élevé sont tout à fait d'accord avec l'affirmation que l'enseignant ne bénéficie pas de recyclage et de stages de formation continue, ceux qui présentent un niveau d'épuisement modéré sont moyennement d'accord, alors que ceux dont l'épuisement émotionnel est bas sont contre cette affirmation.

		<b>Je pense qu'il y a des problèmes de santé qui sont liés à l'enseignement</b>				
<b>Épuisement émotionnel</b>	<b>1- Tout à fait d'accord</b>	<b>2- Moyennement d'accord</b>	<b>3- Pas du tout d'accord</b>	<b>Total</b>		
1- Bas	56 (-) NS	30 (+) **	9 (-) NS	<b>95</b>		
2- Modéré	63 (-) NS	22 (-) NS	11 (+) NS	<b>96</b>		
3- Elevé	93 (+) *	26 (-) NS	12 (-) NS	<b>131</b>		
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>78</b>	<b>32</b>	<b>322</b>		

*Tableau n° 5: Croisement entre la variable « épuisement émotionnel » et « Je pense qu'il y a des problèmes de santé qui sont liés à l'enseignement »*

Le Khi 2 significatif nous amène à rejeter l'hypothèse nulle. Ce croisement met en exergue une relation statistiquement significative entre les variables croisées. Un nombre considérable d'enseignants qui présentent un épuisement émotionnel de niveau bas, sont moyennement d'accord quant à l'affirmation qu'il y a des problèmes de santé qui sont liés à l'enseignement. Par contre ceux qui présentent un épuisement émotionnel élevé sont tout à fait d'accord avec cette affirmation.

		<b>Je trouve qu'il y a absence de coordination et de concertation entre l'enseignant et sa hiérarchie</b>				
<b>Épuisement émotionnel</b>	<b>1- Tout à fait d'accord</b>	<b>2- Moyennement d'accord</b>	<b>3- Pas du tout d'accord</b>	<b>Total</b>		
1- Bas	60 (-) NS	33 (+) NS	2 (-) NS	<b>95</b>		
2- Modéré	54 (-) NS	37 (+) NS	5 (+) NS	<b>96</b>		
3- Elevé	90 (+) NS	35 (+) **	6 (+) NS	<b>131</b>		
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>105</b>	<b>13</b>	<b>322</b>		

*Tableau n° 6 : Croisement entre la variable « épuisement émotionnel » et « Je trouve qu'il y a absence de coordination et de concertation entre l'enseignant et sa hiérarchie »*

Le Khi 2 significatif, nous amène à rejeter l'hypothèse nulle. Ce croisement met en évidence l'existence d'une relation statistiquement significative entre les variables croisées. Les enquêtés qui présentent un épuisement émotionnel de niveau élevé sont moyennement d'accord avec l'affirmation qu'il y a absence de coordination et de concertation entre l'enseignant et sa hiérarchie.

		<b>à l'université, il n'y a pas de soutien social des enseignants</b>				
<b>Épuisement émotionnel</b>	<b>1- Tout à fait d'accord</b>	<b>2- Moyennement d'accord</b>	<b>3- Pas du tout d'accord</b>	<b>Total</b>		
1- Bas	59 (-) NS	30 (+) NS	6 (-) NS	<b>95</b>		
2- Modéré	57 (-) NS	31 (+) NS	8 (+) NS	<b>96</b>		
3- Elevé	99 (+) *	31 (-) NS	7 (-) NS	<b>131</b>		
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>92</b>	<b>21</b>	<b>322</b>		

*Tableau n° 7 : Croisement entre la variable « épuisement émotionnel » et « à l'université, il n'y a pas de soutien social des enseignants »*

Le Khi 2 est significatif, donc nous rejetons l'hypothèse nulle. Ce croisement met en exergue l'existence d'une relation statistiquement significative entre les variables croisées. On constate que les enseignants qui présentent un épuisement émotionnel élevé sont tout à fait d'accord quant à l'affirmation qu'à l'université il n'y a pas de soutien social des enseignants.

		<b>Le travail supplémentaire que je fais pendant les week-ends m'empêche d'être disponible pour ma famille</b>				
<b>Épuisement émotionnel</b>	<b>1- Tout à fait d'accord</b>	<b>2- Moyennement d'accord</b>	<b>3- Pas du tout d'accord</b>	<b>Total</b>		
1- Bas	39 (-) **	34 (+) NS	22 (-) *	<b>95</b>		
2- Modéré	47 (-) NS	34 (+) NS	15 (+) NS	<b>96</b>		
3- Elevé	85 (+) ***	39 (-) NS	7 (-) NS	<b>131</b>		
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>107</b>	<b>44</b>	<b>322</b>		

*Tableau n° 8 : Croisement entre la variable « épuisement émotionnel » et « Le travail supplémentaire que je fais pendant les week-ends et qui a trait à ma profession d'enseignant, m'empêche d'être disponible pour ma famille »*

Le Khi 2 très significatif nous amène à rejeter l'hypothèse nulle. Ce croisement met en relief l'existence d'une relation statistiquement significative entre les

variables croisées. On constate à travers ces résultats que les enquêtés qui présentent un épuisement émotionnel élevé sont tout à fait d'accord quant à l'affirmation que le travail supplémentaire que fait l'enseignant pendant les week-ends et qui a trait à sa profession, l'empêche d'être disponible pour sa famille.

Facultés	Epuisement émotionnel				Déshumanisation				Manque d'accroissement personnel			
	1- Bas	2- Modéré	3- Elevé	Total	1- Bas	2- Modéré	3- Elevé	Total	1- Bas	2- Modéré	3- Elevé	Total
1- Inataa	2 (-) NS	1 (-) NS	4 (+) NS	7	4 (+) NS	3 (+) NS	0 (-) NS	7	3 (+) NS	1 (-) NS	3 (-) NS	7
2- Sciences de l'ingénieur	17 (+) NS	18 (+) NS	19 (-) NS	54	28 (-) NS	19 (+) NS	7 (-) NS	54	10 (+) NS	19 (+) NS	25 (+) NS	54
3- Sciences économiques	4 (-) NS	10 (+) **	3 (-) *	17	8 (-) NS	5 (-) NS	4 (+) NS	17	4 (-) NS	3 (+) NS	10 (-) NS	17
4- Droit	12 (+) NS	5 (-) NS	10 (-) NS	27	10 (-) NS	11 (+) NS	6 (+) NS	27	6 (+) NS	7 (-) NS	14 (+) NS	27
5- Sciences de la nature	7 (-) NS	8 (+) NS	9 (-) NS	24	11 (-) NS	10 (+) NS	3 (-) NS	24	6 (+) NS	6 (-) NS	12 (+) NS	24
6- Sciences Humaines	10 (+) NS	3 (-) NS	16 (+) NS	29	19 (+) NS	5 (-) NS	5 (-) NS	29	5 (+) NS	11 (+) NS	13 (-) NS	29
7- Médecine	13 (-) NS	12 (-) NS	25 (+) NS	50	21 (-) NS	12 (-) NS	17 (+) **	50	12 (-) NS	12 (-) NS	26 (+) NS	50
8- Sciences de la terre	13 (+) NS	12 (+) NS	15 (-) NS	40	26 (+) NS	10 (-) NS	4 (-) NS	40	8 (+) NS	13 (+) NS	19 (-) NS	40
9- Faculté des Sciences	12 (+) NS	18 (+) NS	18 (-) NS	48	26 (+) NS	12 (-) NS	10 (+) NS	48	8 (-) NS	21 (+) **	19 (-) NS	48
10- Lettres et Langues	5 (-) NS	9 (+) NS	12 (+) NS	26	14 (+) NS	9 (+) NS	3 (-) NS	26	8 (-) NS	5 (-) NS	13 (+) NS	26
Total	95	96	131	322	167	96	59	322	70	98	154	322

Tableau n° 9 : Distribution des facultés selon la présence des 3 composantes du « Burnout »

Les résultats de ce tableau mettent en relief l'existence d'une relation statistiquement significative entre les 3 dimensions du burnout et l'appartenance à certaines facultés. On constate que l'épuisement émotionnel est de niveau modéré dans la faculté des sciences économiques, la déshumanisation est de niveau élevé dans la faculté de médecine, et le manque d'accomplissement personnel est modéré au sein de la faculté des sciences exactes.

### **DISCUSSION DES RÉSULTATS**

Les résultats de cette étude nous ont permis d'élucider la part de certains facteurs socioprofessionnels, dans l'apparition de l'usure professionnelle (burnout). Parmi ces variables, on peut citer celles qui relèvent des exigences du travail, dont la charge quantitative et qualitative, des facteurs organisationnels (absence d'autonomie et de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans le travail), des facteurs psychosociaux liés aux relations de travail qui posent le problème du soutien social et de la reconnaissance du travail accompli, ainsi que des facteurs inhérents à l'environnement physique et technique comme le manque de moyens matériels pédagogiques nécessaires aux enseignants pour l'accomplissement de leur travail, et la mauvaise conception des lieux de travail et l'absence de certaines commodités. Par ailleurs, certaines caractéristiques individuelles telles que les stratégies d'adaptation, peuvent augmenter ou réduire la susceptibilité des enseignants au stress.

Vu que les facteurs du burnout sont assez bien identifiés, leur multiplicité et leur interdépendance nous ont permis de regrouper ces facteurs et d'établir des relations avec les dimensions de ce syndrome. Nous sommes sortis avec des résultats que nous allons essayer d'analyser de façon détaillée.

**1 - En ce qui concerne l'épuisement émotionnel**, cette composante clé du burnout est en relation avec plusieurs catégories de facteurs, dont la charge de travail (quantitative et qualitative). En effet cet effondrement émotionnel qu'on a relevé chez les enseignants est dû essentiellement à la surcharge des classes en effectifs estudiantins, ce qui interpelle chez les enseignants une forte sollicitation de leurs ressources internes, afin de gérer ces flux importants. La charge de travail se range parmi les risques psychosociaux entraînant stress et burnout (Truchot, 2004). Huberman (1989) écrit à ce sujet : « L'enseignement est un métier à fortes sollicitations mentales, émotionnelles et affectives, à fortes responsabilités notamment vis-à-vis d'autres personnes ».

C'est aussi le fait de recevoir des feeds back négatifs de leurs étudiants, qui sont autant de facettes de la charge qualitative, qui contribue à l'émergence du burnout (Burke et Richardsen, 1993).

Des recherches effectuées par Friedman & Carrol (1998) ; French & Caplan (1993) indiquent que la charge de travail a une suite de conséquences telles que l'insatisfaction, la chute de la motivation, de la confiance et de l'engagement, l'augmentation de l'absentéisme, de tensions excessives, diminution de l'estime de soi, modification de la réaction électrodermale et accélération du rythme cardiaque.

Greenglass, Burke et Fiksenbaum (2001) citent plusieurs recherches qui montrent que la surcharge de travail est un des stressors les plus significatifs, notamment dans les professions où prévaut la relation d'aide (soins de santé, services généraux, enseignement.) Effectivement, l'investissement psychologique et la responsabilité du bien être d'autrui sont à l'origine de la surcharge psychologique qui ne peut qu'augmenter en cas de surcharge quantitative.

Pour les enseignants enquêtés, les effectifs pléthoriques constituent donc un obstacle certain à un enseignement de qualité, c'est justement un des douze points que Saint Pierre (1983) cite en évoquant ce que pourraient être les tendances principales de la pratique pédagogique à l'université. En effet une forte concentration d'étudiants dans la classe empêche l'enseignant de prendre en considération les différents rythmes de progressions des étudiants et freine la possibilité d'avoir un feed back positif de leur part et limite le temps de communiquer avec l'ensemble des étudiants.

Un autre facteur lié à l'épuisement émotionnel se trouve dans le travail supplémentaire que fait l'enseignant pendant les week-ends et qui à trait à sa profession (préparation des cours, correction des copies, consultation de l'Internet) ce qui dresse la contrainte de l'interface travail / famille. En effet, répondre aux nécessités professionnelles s'avère parfois incompatible avec la vie familiale. La notion de conflit travail / famille renvoie aux pressions simultanées et antinomiques entre ces 2 sphères (Bentel, 1985 ; Greenhaus et Singh, 2002). Le conflit est donc bidirectionnel puisque le travail peut interférer avec le domaine familial (quand par exemple ses exigences libèrent peu de temps pour ses proches) et inversement la sphère familiale peut interférer avec le travail (quand l'éducation des enfants peu entraver le déroulement de la carrière). Précisons toutefois que si le plus souvent l'interaction entre travail et famille est négative, ce n'est pas toujours nécessairement le cas. Le travail peut avoir un effet positif sur la sphère privée (en donnant un statut valorisé

ou fournissant un réseau d'amis), tout comme la sphère privée peut influencer positivement le travail, à travers le soutien qu'elle apporte. Les femmes, (en particulier avec de jeunes enfants), les parents où chacun entame une carrière, sont le plus exposés à ce conflit et au stress qu'il induit (Greentraus et Parasuraman, 1994).

Les résultats actuels montrent que le conflit travail /famille est davantage ressenti par les femmes que par les hommes, la division inéquitable du travail domestique est une explication évidente. Les femmes sont plus que les hommes confrontées à un antagonisme à propos du choix ou de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Et de fait, le conflit entre travail et vie privée provoque un niveau de burnout plus élevé chez elles que chez les hommes (Etzion et Bailyn, 1994).

L'apparition des nouvelles technologies, l'utilisation des ordinateurs ou des téléphones portables, participent également à la propagation du conflit travail/famille, en permettant de réaliser les tâches professionnelles dans des lieux différents, à des moments variés, y compris pendant les vacances, elles estompent la frontière entre travail et vie privée, ce qui conduit à une interférence entre les exigences professionnelles et familiales. Des recherches menées dans ce domaine ont prouvé que le conflit entre sphère professionnelle et sphère familiale engendre du burnout. Ceci a été observé auprès de groupes variés, par exemple des infirmières (Burke et Greenglass, 2001), des policiers (Burke, 1993), des employés d'agence de recrutement (Demerouti Bakker et Butler, 2004). Ces résultats sont répliqués dans des études longitudinales. Demerouti et al ; (2004) écrivent : « Les pressions de travail évoqueront l'interface travail/famille et ce faisant, des sentiments d'épuisement ; ces sentiments de fatigue chronique engendreront par conséquent davantage de pression au travail et d'interférence travail / famille.

D'autres facteurs interviennent dans l'apparition de l'épuisement émotionnel, parmi ces facteurs, se trouve la démotivation des étudiants vis-à-vis du savoir et l'indiscipline que montrent certains d'entre eux à l'égard de l'enseignant. En effet ces étudiants démobilisés, de l'avis des enseignants interrogés, ne consultent pas suffisamment les ouvrages et documents et n'ont pas de capacités de synthèse lors des examens, ils n'assistent pas régulièrement aux cours et ne possèdent pas de méthode de travail personnelle, montrent des difficultés d'adaptation à la vie universitaire et ne sont pas motivés par la discipline. Le comportement des étudiants peu coopératifs, agressifs, tranche avec une vision souvent idéalisée de la relation d'aide de l'enseignant. Selon Truchot (2004) face à

cet environnement décevant, la motivation des enseignants s'étiolo et fait place à des attitudes de retrait. Selon la même source : « des médecins ou des enseignants face à certaines conduites inciviles des usagers, s'usent et se désengagent de leur travail et développent des attitudes cyniques ». En effet, se heurtant aux attitudes négatives des étudiants et leur incapacité à répondre aux attentes des enseignants, ces divergences de perspectives créent des tensions et provoquent le burnout. Selon Pines (1993) : « La résistance des usagers, n'engendre pas du burnout simplement par ce qu'ils entravent l'utilisation des compétences, mais pour une raison plus profonde : l'impossibilité d'utiliser ses compétences prive le professionnel de la signification qu'il recherche dans son travail, c'est parce que les enseignants ne peuvent avoir l'impact souhaité qu'ils deviennent victimes du burnout ».

Pines (1993) pense que plus les enseignants s'impliquent au départ, plus la chance d'être atteint d'épuisement est forte, si les conditions de travail sont défavorables ; ces conditions sont l'ensemble de paramètres qui ont trait, d'une part, au moyens matériels pédagogiques modernes, d'autres part ceux qui sont liés à l'environnement physique du travail de façon générale. Il est évident que l'épuisement émotionnel est fortement lié au déséquilibre entre les tâches à accomplir et les moyens mis en œuvre dans ce but. C'est justement un des facteurs prédisposant à l'usure professionnelle que Huberman (1989) a cité quand il a parlé des critères que l'on retrouvait dans les professions les plus stressantes, notamment l'enseignement. Effectivement les enseignants enseigneraient dans des salles mal équipées, ne disposeraient pas de matériel didactique, d'appareils scientifiques et d'autres articles essentiels à la situation d'enseignement / apprentissage. Plusieurs recherches mettent en avant le rôle du manque généralisé de moyens dans l'apparition de l'insatisfaction des enseignants (Blase, 1982 ; Ndoye ,1996). Ce manque de moyens concerne aussi bien le matériel pédagogique que les locaux ou le mobilier (organisation internationale du travail, 1981). Ces constats rejoignent ce que disait Saint Arnaud (2001) : « Autrefois quand on parlait d'aliénation au boulot et d'usure liée à des conditions de travail malsaines, on pensait usine, production, aujourd'hui ce sont des professionnels qui sont menacés (...) culture d'entreprise, précarité chez les enseignants, groupe particulièrement touché, c'est le cas de ceux qui par vocation s'occupent des autres ».

Canoui et Mauranges (2004) écrivent : « Il ne peut y avoir de politique anti-stress sans une réelle volonté de réfléchir sur les conditions d'aménagement du lieu de travail ».

En ce qui concerne les nuisances de l'environnement physique du travail telles que bruit, température, éclairage, aération, intensité sonore..., prenons l'exemple du bruit qui a été cité comme pouvant à long terme être un facteur favorable au développement de l'hypertension, des maladies coronaires, et de l'ulcère gastrique. Le bruit est également nocif pour les capacités d'apprentissage, notamment lorsque les informations données en cours sont noyées dans un bruit de fond (Klatee et Janott, 2001). D'autres études ont montré que la chaleur et le froid ont également une influence sur l'incidence de l'infarctus, on note en effet une fréquence plus grande d'infarctus au cours des mois chauds, surtout en l'absence de climatisation. Des études comme celle effectuée par Foucher (1981) montrent qu'un environnement de travail défavorable joue un rôle important dans la satisfaction des enseignants, à l'instar de ce qu'on a relevé sur les moyens matériels. Il s'avère donc que ces déficits ont une relation significative avec l'usure professionnelle et la démotivation des enseignants, cela rejoint le constat de Van Den Berghe (1986) selon lequel : « La profession enseignante est devenue moins prestigieuse à cause de la dégradation des conditions de travail ». C'est selon lui cet état de fait qui explique la démotivation des enseignants et leur manque d'implication dans leur travail.

Au-delà des conditions de travail, d'autres modes de relations avec les collègues, les supérieurs hiérarchiques et plus généralement avec l'organisation du travail, peuvent être aussi des facteurs d'usure. En effet on s'accorde aujourd'hui sur le fait que le burnout prend ses origines dans l'environnement de travail (Maslach et Leiter, 1997) et qu'il est le résultat d'une interaction entre des stressors inter-individuels et organisationnels (demandes des étudiants, conflits des collègues, exigences du travail, latitude décisionnelle, manque de contrôle sur son activité, absence de soutien social...). Tous ces facteurs sont avérés corrélés avec l'épuisement émotionnel qu'on a relevé chez les enseignants, qui se sentent marginalisés par la tutelle, en terme de programmes, de planification, de nomination, de l'orientation des étudiants... Truchot (2004) nous informe que les enquêtes réalisées par la fondation européenne des travailleurs affirment que dans l'Europe plus d'un tiers des travailleurs se plaignent de ne pas avoir le mot à dire sur la manière d'effectuer leur travail.

Proulx (1994), quant à elle, considère l'épuisement émotionnel comme une composante majeure de l'usure professionnelle engendrée par l'organisation du travail, elle écrit : « Il faut réintégrer les enseignants dans les processus décisionnels, leur redonner la parole dans les domaines qui les concernent plus spécialement, et entendre leur récrimination face aux conditions

organisationnelles qui entourent l'acte pédagogique, ainsi, ceux-ci pourront-ils à nouveau, se percevoir en tant que professionnels, et retrouver la considération sociale si importante dans une profession, où la relation d'aide est omniprésente.... considérée par les enseignants comme la source la plus importante de satisfaction ».

Parler des relations interindividuelles c'est aussi évoquer le problème de l'absence du soutien social des enseignants à l'université. Il est clair que les conceptions les plus courantes du soutien distinguent le soutien instrumental (fournir une aide matérielle), le soutien informationnel (donner des conseils) le soutien émotionnel ou d'estime (valoriser l'autre) (Cohen et Wills, 1985). En effet, le soutien a un effet positif, en aidant à trouver une solution, en modifiant la nature du problème, en permettant de réduire l'anxiété. Selon Johnson et Hall (1988) : « Il faut tenir compte du soutien social des collègues de travail et des superviseurs, qui modifierait l'association entre la tension et la survenue de problème de santé ».

Un autre facteur qui intervient aussi selon nos résultats dans l'épuisement émotionnel des enseignants, c'est celui inhérent au manque de recyclage et de stages de formation continue des enseignants. Cette formation permet aux enseignants d'actualiser leurs informations et d'utiliser les moyens et méthodes modernes d'enseignement, Tardif et Lessard, cités par Lenoir (2007) affirment que la professionnalité réclamée par les textes, suppose que les enseignants soient des acteurs actifs, engagés dans une démarche individuelle et collective d'analyse et de développement de leurs compétences.

## ***2 - La déshumanisation et le manque d'accomplissement personnel :***

Quelques auteurs considèrent que l'épuisement émotionnel représente le composant affectif du burnout, tandis que les deux autres dimensions (déshumanisation, manque d'accomplissement personnel) constituent les composants attitudinaux ou cognitifs. (Shaufeli Van Dierendonck, 1993). Nous avons enregistré un manque d'accomplissement personnel de niveau élevé et une déshumanisation modérée, cela rejoint les résultats d'une étude effectuée sur des enseignants à l'université d'Ottawa à l'aide du MBI. Nos résultats ont révélé que ces deux dimensions sont corrélées presque avec les mêmes facteurs, qui sont d'ordre organisationnels, environnementaux et psychosociaux. La déshumanisation de la relation et / ou cynisme a pour certains auteurs une valeur défensive par rapport à l'épuisement professionnel, néanmoins ce cynisme s'il peut éventuellement protéger contre le stress émotionnel, a toutes

les chances d'altérer les relations entre les enseignants, les étudiants et les collègues (Cathebras, Begon, Laporte, Bois & Truchot, 2004). Cet affadissement se traduit par le développement de l'indifférence vis-à-vis des étudiants, et des collègues, par un sentiment d'isolement ou par un manque d'intérêt, le signe d'un engagement réduit par rapport aux étudiants, particularité marquée par une distance plus grande face à eux, c'est selon Leiter (1991) un coping d'évitement / fuite qui est lié à un grand épuisement émotionnel et à un moindre accomplissement personnel, qui exprime l'insatisfaction, le sentiment d'échec, d'incompétence, d'incapacité à répondre aux attentes de l'entourage.

Tout au long de leur parcours, les enseignants dépensent de l'énergie afin d'aider les étudiants à trouver un sens dans leurs études, déploient des efforts pour s'adapter à de nouvelles procédures de travail. Ce surcroît de travail exprime un grand investissement des ressources qui, s'ils ne sont pas reconnus et gratifiés en retour, engendrent du stress, il y a donc ce cas une perte sèche de ressource au sens d'Ito et Brothéridge (2003). Cette sécheresse relationnelle s'apparente au cynisme, qui s'installe progressivement et lentement, la distanciation à l'autre est selon Canoui et Mauranges (2004) une réponse à l'épuisement, c'est un mode de protection de soi et de son intégrité psychique, seule attitude permettant de réaliser le travail relationnel.

L'ingratitude et le manque de reconnaissance que dénoncent les enseignants chez les étudiants provoquent une baisse de l'efficacité et de la motivation chez les enseignants, par le fait du déséquilibre entre les efforts et les bénéfices. Cela rejoint le modèle de Siergrist (2002) centré sur le déséquilibre effort / reconnaissance, ce déséquilibre apparaît entre les efforts fournis au travail et la reconnaissance obtenue (l'estime, le respect...).

Les effets néfastes de ce déséquilibre ont été observés au plan émotionnel et psychologique (Niedhammer et Siegrist, 1998). Dejours (1989) pense qu'en contre partie de la contribution que le sujet apporte à l'organisation, il attend une rétribution qui est fondamentalement de nature symbolique, cette reconnaissance passe selon le même auteur par deux types de jugement sur le travail accompli, le jugement d'utilité et le jugement de beauté. Dejours (1989) pense que : « Le détournement des pulsions individuelles au bénéfice du travail, de transformation du monde avec ses aspects de partage, d'ajournement ne peut se soutenir que d'un mouvement en retour de subversion libidinale par le biais de gratifications narcissiques et objectales, à défaut desquelles l'investissement sublimatoire alors instrumenté au bénéfice du seul profit au mieux communautaire, bascule pour le sujet du côté de ses

composantes destructrices déstructurantes ». Comme le souligne Dejours, reconnaissance du faire d'abord, gratification identitaire ensuite. C'est ainsi que la reconnaissance dans le travail peut contribuer à l'émergence du plaisir au travail et à l'accomplissement de soi dans le champ social.

Le manque d'accomplissement personnel dans le travail est une caractéristique observée chez les professionnels insatisfaits (Canoui et Mauranges, 2004). Locke (1969) décrit la satisfaction au travail comme « un état émotionnel de plaisir découlant de l'évaluation que l'individu fait de son travail à travers le prisme de ses valeurs personnelles ». Cette évaluation est faite consciemment : l'individu est capable de formuler les sentiments de satisfaction ou d'insatisfaction de la relation qu'il entretient avec son travail et des bénéfices qu'il en tire. Dans la théorie des besoins, Maslow (1954) analyse la satisfaction de l'individu en fonction de ses besoins psychologiques, sociaux, de sécurité, d'estime de soi et d'actualisation de soi, mais aussi il faut que les incitations au travail soient réelles et valorisantes (le salaire, la relation aux collègues, aux étudiants et à la hiérarchie). Tout ce que l'on retire de la relation peut être considéré comme un bénéfice, que les gains soient concrets, comme le salaire, ou psychologiques comme la reconnaissance, les compliments, avoir de la satisfaction au travail, être reconnu par ses collègues, recevoir du support social. Tout ce que l'on investit dans la relation est un coût : temps passé, énergie déployé, formation acquise etc.

### ***Le type de faculté et les composantes du burnout :***

Pour ce qui est du type ou des caractéristiques des facultés et leur relation avec le burnout, nous avons essayé de regrouper nos facultés selon les grandes familles de filières. D'une part la filière des sciences fondamentales et technologiques, d'autre part les filières des lettres et sciences humaines. Nous avons pensé que faire ce regroupement nous faciliterait l'analyse des différentes corrélations existantes.

En ce qui concerne les facultés des lettres, des sciences humaines et sociales ainsi que des sciences économiques et droit, elles se heurtent à deux genres de contraintes. D'une part à des problèmes qui ont trait aux étudiants, aux collègues et à la hiérarchie. C'est-à-dire des problèmes d'ordre organisationnels, et d'autre part à des problèmes matériels. En effet ces facultés croulent sous le poids d'une population estudiantine pléthorique et cela en déséquilibre avec le déficit d'encadrement, c'est ce que nous avons constaté lors des calculs des différents ratios, qui étaient de cet ordre :

La faculté de droit totalise 8331 étudiants en graduation et post - graduation, ceux-ci étant encadrés par 178 enseignants permanents ce qui nous donne un ratio enseignant / étudiants qui est de 1 enseignant pour 46 étudiants, ce qui n'est pas conforme à la norme conçue par l'UNESCO, qui est de 1 enseignant pour 15 étudiants.

La faculté des sciences économiques dont le nombre d'étudiants en graduation et post-graduation s'élève à 9046 étudiants, encadrés par 116 enseignants permanents, ce qui nous fait un ratio enseignant / étudiants de 1 enseignant pour 98 étudiants ce qui dépasse largement les normes universelles. Même chose pour les sciences humaines et sociales dont le nombre d'étudiants en graduation et post graduation s'élève à 8288 étudiants pour un effectif enseignants permanent de 196 éléments ce qui fait un ratio de 1 enseignant pour 42 étudiants.

La faculté des lettres et langues n'échappe pas à ce problème de pléthore, elle totalise 9578 étudiants en graduation et post graduation pour 172 encadreurs, ce qui nous donne un ratio enseignant / étudiants, de 1 enseignant pour 55 étudiants. Sachant que les gros effectifs constituent selon Saint Pierre (1983) un obstacle certain à un enseignement de qualité, nous nous sommes demandé à quoi est dû cette pléthore, ou cette forte concentration d'étudiants dans ces facultés ? C'est peut être dû au fait que ces filières sont beaucoup plus sollicitées par les étudiants par choix intrinsèque ou parce que ces derniers intègrent ces spécialités par défaut, étant donné que l'accès à ces spécialités ne nécessite pas de grandes moyennes au baccalauréat ou de conditions d'accès particulières, sachant que contrairement aux filières suscitées, leur homologues scientifiques exigent des moyennes un peu plus importantes.

Nous nous demandons aussi si la démotivation et la démobilisation que dénoncent les enseignants chez les étudiants sont liées à ce genre de facteurs, parce que si les étudiants n'ont pas de penchant pour les filières qu'ils intègrent, ils ne seront pas motivés par les études. Ou bien si cela revient au manque de débouchés dans ces spécialités qui font que les étudiants sachant qu'ils vont finir en situation de parking, ne voient pas la peine d'étudier ou de faire des efforts qui vont être sans perspectives, n'offrant que des horizons sombres. Dans ces mêmes facultés les rapports entre les enseignants sont jugés superficiels, parfois conflictuels, ce qui explique le manque de coordination et de soutien social entre les collègues, les seuls rapports qui existent sont surtout penchés sur ce qui est administratif au détriment de ce qui est pédagogique et relationnel.

D'autre part ces facultés souffrent de mauvaises conditions de travail et du manque de matériels pédagogiques modernes nécessaires aux enseignants pour l'accomplissement de leur mission. Ce déficit en moyens de tout ordre peut engendrer de l'insatisfaction chez les enseignants qui va se traduire par la démotivation et la diminution de leurs performances, ces deux conséquences provoquent l'usure professionnelle et prédisent le burnout.

Pour ce qui est des facultés des sciences et technologies, elles présentent également un déséquilibre entre les ratios des enseignants et ceux des étudiants qui se situent ou oscillent, entre 1 enseignant pour 30 étudiants et 1 enseignant pour 6 étudiants. Ce ratio se trouve paradoxalement en dessous de la norme. D'après la littérature même la charge qualitative peut constituer une contrainte pour l'enseignant : peu d'étudiants est une situation potentiellement stressante également.

Ce que nous avons relevé aussi dans ces facultés, est un manque de culture générale reproché par les enseignants aux étudiants. Citons comme exemple la faculté de médecine. Le manque de capacités ou de potentiels de base que dénoncent les enseignants de médecine chez leurs étudiants, et surtout la non maîtrise de la langue française par ces derniers, résulte peut être des écarts entre les attentes initiales des enseignants et la réalité du terrain, ce qui tranche avec une vision idéalisée de ces étudiants qui représentent les élites de l'université, et aussi avec une norme idéale que ces enseignants se font de ces étudiants.

Les relations entre les collègues sont distancées dans ces facultés et les rapports de concertation sont presque inexistantes entre eux. On a relevé aussi que certains enseignants de ces facultés scientifiques désirent avoir une formation continue afin d'affiner leurs compétences. Par ailleurs des conditions de travail précaires sont aussi constatées dans ces facultés, et même s'il existe quelques commodités, cela reste dans un cadre restreint et s'avérant insuffisant. Ce manque de moyens matériels pédagogiques freine la motivation et l'implication de l'enseignant et inhibe le sens de la création chez lui ce qui accélère ou précipite l'épuisement et l'usure de cette élite.

Nous nous sommes posé la question de savoir pourquoi face aux mêmes conditions de travail jugées souvent défavorables, ces enseignants ne présentent pas les mêmes réponses ? Notons que toutes les facultés souffrent de carences, que notre étude de terrain avait mises en évidence et que nous avons discuté dans les pages précédentes.

Il est à noter que malgré certaines mesures prises par l'Etat pour combler quelques déficits relatifs à l'insuffisance des infrastructures, des moyens et des équipements, le problème persiste. Il s'avère qu'il n'y a pas de constante dans les changements entrepris pour éradiquer ces problèmes dont souffre l'enseignement supérieur, cela révèle une marginalisation de l'université par les pouvoirs publics et un manque d'intérêt accordé à cette institution. Pour répondre à la question que nous nous sommes posée, plusieurs paramètres interagissent dans l'explication des raisons qui font que ces enseignants ne voient pas leurs difficultés sous le même angle, et n'ont pas les mêmes réactions face aux stressseurs.

Une première réflexion est celle apportée par le modèle psychologique qui prend en compte le traitement de l'information, et l'interprétation que l'individu ou le groupe fait de la situation aversive. En effet selon Lazarus (1966) le stress est médiatisé par un processus d'évaluation cognitive, qui accorde un rôle majeur aux aspects psychologiques dans l'émergence du stress. D'après cet auteur un événement n'est stressant que si l'individu l'évalue comme tel, autrement dit, les mêmes contraintes (charge de travail, manque de moyens, conflits interpersonnels etc..) ne sont pas toujours stressantes en soi, parce que d'un individu à l'autre, elles peuvent être interprétées différemment. Epicure n'a-t-il pas dit : « Ce qui trouble les hommes, ce ne sont pas les choses mais les jugements qu'ils portent sur elles ». Les cognitions jouent donc un rôle dans le déclenchement du stress ; une fois l'évaluation faite, l'individu choisit ses stratégies d'adaptation, qui sont des moyens mis en place pour faire face à la souffrance au travail, ces stratégies s'expriment en fonction des mécanismes psychologiques (Canoui et Mauranges, 2004).

L'évaluation médiatise la relation entre les stressseurs et la façon d'y faire face, ce que Lazarus (1966) appelle le « coping ». Ce terme désigne les stratégies d'ajustement mises en place par l'individu pour diminuer la tension provoquée par la situation aversive ou la rendre plus tolérable (Folkman, 1986). Leiter (1991) considère que le coping centré sur le problème est associé à un faible burnout et à une plus grande satisfaction au travail. Plus les enseignants utilisent cette stratégie de faire face moins leur épuisement est élevé, et plus leur accomplissement personnel est fort. En effet les enseignants qui possèdent davantage de ressources personnelles et sociales à savoir un locus de contrôle interne, utilisent davantage des stratégies de coping destinées à modifier la situation.

Dans le même cours d'idées, Dejours (1987) pense que les facteurs dispositionnels de résistance / robustesse ou vulnérabilité/fragilité demeurent

privilegiés et la source d'une pathologie reste pensée en terme de troubles d'adaptation en lien avec des styles cognitivo- comportementalistes.

### **CONCLUSION :**

On s'accorde aujourd'hui sur le fait que le burnout prend sa source dans l'environnement de travail (Maslach et Leiter, 1997), toutes les définitions associent ce syndrome à l'accumulation de stress, et reconnaissent que cet épuisement professionnel est une expérience qui découle de l'échec des stratégies d'adaptation utilisées face aux situations stressantes du travail. Le burnout constitue donc une réponse possible de l'individu face aux demandes excessives d'adaptation que lui impose le travail, réponse qui varie selon les personnes en raison de divers facteurs, biologiques, psychologiques et sociaux.

Notre étude a pu mettre en évidence une relation significative entre les conditions de travail à l'université Mentouri de Constantine et leur impact sur l'apparition du burnout chez les enseignants. Effectivement il s'est avéré qu'un enseignant sur deux est atteint d'épuisement professionnel. Le burnout est donc la somme d'une synergie de facteurs liés au milieu de travail dont la charge de travail, l'insatisfaction au travail, les facteurs subjectifs et intersubjectifs ainsi que le type de faculté.

Pour prévenir les conséquences du burnout, il faut donc analyser les facteurs institutionnels pathogènes, et les facteurs individuels. La santé des enseignants est un facteur essentiel d'accomplissement des objectifs de l'université à moyen et court terme, donc plus de santé à l'université induit plus d'efficacité, plus de productivité, d'efficacité, de motivation et d'engagement personnel, moins de maladies, d'absences et d'épuisement professionnel.

En conclusion, nous dirons que reconnaître et mettre en évidence l'existence d'un burnout est déjà le premier pas pour tenter de l'enrayer.

### **Bibliographie**

- 1- Bedard, D., & Duquette, A. (1998). L'épuisement professionnel, un concept à préciser. Québec.
- 2- Battero, A., Canoui, P., & Granger, B. (1992). Psychiatrie de l'adulte. Paris : Maloine.
- 3- Bruchon-Shuweitzer, M. (2002). Psychologie de la santé, modèles, concepts et méthodes. Paris : Dunod.
- 4- Burke, R.J., & Richardsen, A.M. (1993). Psychological burnout in organisations: Research and intervention. Handbook of organizational Behavior. New York.
- 5- Bruchon-Shuweitzer, M., & Quintard, B. (2001). Personnalité et maladies, stress, coping et ajustement. Paris : Dunod.
- 6- Canoui, P. & Mauranges, A. (2004). Le burnout : Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants : de l'analyse aux réponses, Paris : Masson.
- 7- Dejours, C. (1980). Usure mentale : Essai en psychopathologie du travail. Paris : Centurion.
- 8- Dejours, C., & Abouchelic. (1990). Itinéraire théorique en psychopathologie du travail : prévenir travail et santé mentale. France
- 9- Freudenberger, H. (1987). L'épuisement professionnel : Brûlure interne. Québec : Gaëten Morin.
- 10- Franceschi-Chaix, C. (1993). Le syndrome de burnout. Etude clinique et implication en psychopathologie du travail : recherche en soins infirmiers, Limoges.
- 11- Greenglass, E. (2000). The impact of social support on burnout. XXVI international Congress of psychology, Montréal.
- 12- Huberman, M. (1989). La vie des enseignants : évolution et bilan d'une profession. Paris. Delachaux et Niestlé.
- 13- Lazarus, R.S, & Folkman, (1984). Stress, appraisals and coping. New York.
- 14- Truchot, D. (2004). Epuisement professionnel et Burnout. Concepts, modèles, interventions, Paris : Dunod.

#### **REVUES SCIENTIFIQUE :**

- 15- Actualités psychiatriques. La relation thérapeutique, premières journées de psychiatrie en Ardenne : association culturelle et psychiatrique (A.C.E.D) le 19 et 20 Juin 1982.
- 16- Santé conjugulée, Avril 2005 N° 32.
- 17- Magazine littéraire, la psychanalyse. N° 428 Février 2004.
- 18- Management. Les quarante maladies du stress, et comment y échapper, N° 86, Avril 2002.
- 19- Débat interculturel sur l'évaluation des systèmes éducatifs, 29-30 Octobre 2001, Constantine.
- 20- Conférences mondiale sur l'enseignement supérieur ; l'enseignement supérieur au XXI siècle vision et actions. UNESCO, 5-9 Octobre 1998.

#### **DOCUMENTS OFFICIELS :**

- 21- Université Mentouri par les chiffres (2000-2001) service des statistiques, Constantine.
- 22- Université Mentouri, par les chiffres, enquête statistique portant bilan définitif de la rentrée 2006/2007 Janvier 2007.

**WEBOGRAPHIE :**

23- L'université par les chiffres : (2006-2007). Consulté le 30 Mars 2007 : <http://www.umc.edu.dz/versionFrançais/menu20vertical/développement/prospective/statistiques 2007/html>.

24- Trashel H.(2005) burnout : Power out ? Repower! Consulté le 29 Mars 2007 : <http://www.Gesudheits/ Proedrung. CH/D/ et rie. Bliche- gesundheits foerdrung/ tagung/ default. 1SP>

25- Santé en milieu de travail (2007). Consulté le 20/12/2007 : <http://www.reseau-canadien.santé.ca/Servelet/content/server?=1048161679940 et page name=chn-rs2F page % 2 FGT page template et C = page et long = Fr.>

