

Les conditions de travail comme facteur principal de l'épuisement professionnel (Burnout) : Etude pratique auprès des sages-femmes de la maternité de Targua ouzzemour CHU de Bejaia

Working conditions as a main factor of burnout: Practical study among midwives of the maternity hospital of Targua Ouzzemour UHC (University hospital center) of Bejaia

AIT SAHEL Sonia*, Université Abderrahmane Mira Bejaia,
sonia.aitsahel@univ-bejaia.dzEmail

GUENFISSI Hayette, Université Abderrahmane Mira Bejaia,
guenfissi.hayatte@gmail.com

Reçu le:19/02/2023

Accepté le:02/06/2023

Publié le:30/06/2023

Résumé:

Cet article traite le phénomène de burnout, qui est un risque contemporain qui existe dans tous les domaines professionnels, il est aussi connu pour être un mal spécifique aux professions aidantes (sages-femmes, infirmiers, policiers, etc.). Son émergence recouvre un éventail de facteurs de risque telles que les conditions de travail, les relations instables, la surcharge, l'environnement professionnel, ce dernier affectant la santé physique et mentale des employés ainsi que la vie familiale et socioprofessionnelle. L'objectif de cet article est de découvrir les facteurs de risque qui accentuent l'apparition de ce phénomène, en s'appuyant sur une enquête de terrain réalisée auprès d'un échantillon de 50 sages-femmes de la maternité Targua ouzzemour CHU de Bejaia. En adoptant la méthode qualitative, à travers l'utilisation de l'entretien semi-directif comme principal outil afin de collecter les données

* Auteur expéditeur

auprès de l'échantillon sélectionné d'une manière probabiliste, aléatoire simple.

Mots clés: L'épuisement professionnel, risque psychosocial, conditions de travail, santé, sages-femmes.

Abstract:

This article deals with the phenomenon of burnout, which is a contemporary risk that exists in all professional fields, it is also known to be a specific ailment in the helping professions (midwives, nurses, police officers, etc.). Its emergence covers a range of risk factors such as working conditions, unstable relationships, overload, and the work environment, the latter affecting the physical and mental health of employees as well as family and socio-professional life. The objective of this article is to discover the risk factors that accentuate the occurrence of this phenomenon, based on a field survey conducted among a sample of 50 midwives of the maternity Targua ouzzemour CHU of Bejaia. By adopting the qualitative method, through the use of the semi-directive interview as the main tool to collect data from the selected sample in a probabilistic, simple random way.

Keywords: Burnout, psychosocial risk, working conditions, health, midwives.

1. Introduction:

L'une des questions préoccupantes dans le monde du travail est celle liée à la santé physique et mentale des employés, connue sous le nom de l'épuisement professionnel ou le burn-out, un syndrome qui perturbe et déstabilise le cours de la vie des employés et qui peut les mener à des situations de risque allant jusqu'à provoquer des accidents graves.

L'importance accrue accordée par les chercheurs à l'étude de ce syndrome qui s'amplifie de jour en jour dans le milieu

professionnel vient du fait que la vie des employés est souvent mise à rude épreuve par les établissements qui se soucient plus de leurs intérêts que de ceux des employés ; et quand les intérêts de l'établissement se heurtent aux ambitions des employés qui veulent s'affirmer sur le plan identitaire comme des acteurs principaux de l'établissement, ceci provoque une déception chez les employés qui se traduit par un laxisme et démotivation manifeste dans l'accomplissement de leurs tâches.

Le constat des chercheurs est le même, plusieurs facteurs contribuent à l'émergence de l'épuisement professionnel, et ce malgré l'importance de l'environnement de travail qui est d'ordinaire, un lieu d'apprentissage riche en échange, malheureusement souvent ce milieu se transforme en un lieu où les employés sont soumis à des conditions difficiles et pénibles qui entraînent des atteintes physiques et mentales, qui peuvent nuire à l'intégrité sociale, professionnelle, psychologique et biologique, bref à la santé des employés. Cet état de lieu est à l'origine de la déclaration qui fait de la préservation de la santé des employés un des droits fondamentaux dans la charte de travail. La santé est d'une importance capitale, selon la définition de L'OMS (organisation mondiale de la santé), elle est « *un état complet de bien-être physique, mental et social et qui n'est pas seulement l'absence de maladie ou de l'handicap* ». (BRAULT, 2000, p. 52)

Ainsi, on peut considérer l'épuisement professionnel ou le burnout, qui est utilisé pour la première fois en 1969, comme un mal être vécu par les employés en milieu de travail. En effet, l'épuisement professionnel, « *est un syndrome commun à toute les professions en tant que manifestation d'une expérience psychique et physique négative, liée à un stress émotionnel chronique causé par un travail face auquel l'individu n'arrive plus à s'adapter* ». (CANOUI, MAURANGERS, & FLORENTIN , 2015, p. 11) Ce phénomène touche toutes les catégories professionnelles (les professionnels de santé, les enseignants, les sages-femmes, les manutentionnaires... etc.). Souvent, l'épuisement professionnel se

décrit suivant trois dimensions (l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et le manque d'accomplissement personnel).

La souffrance au travail n'est pas anodine, c'est plutôt, est un élément qu'on doit prendre en considération pour pouvoir détecter les risques et les conditions de travail qui sont la cause, ensuite déterminer les mesures de préventions les plus adéquates pour à la fois garantir la satisfaction des employés et celle des organisations, ainsi, dans ce contexte, « *les risques professionnels auxquels un individu s'expose sont proportionnels aux contraintes subies dans son environnement de travail mais aussi à ces capacités individuelles à y faire face* ». (DAB, 2013, p. 87)

Face à ces risques et conditions de travail qui menacent la santé des employés, la prévention est devenue une notion centrale dans la société, elle joue un rôle prépondérant dans la réduction du taux des accidents de travail et maladies professionnelles. Tout indique, l'existence de plusieurs significations attribuées au concept prévention, parmi toutes, on retiendra celle qui avance que « *La prévention a l'ambition de nous aider à vivre plus longtemps et mieux, elle vise à conjurer les principaux risques de l'existence, la maladie, la mauvaise santé, le vieillissement, la mort prématurée* ». (PERETTI-WATEL & MOATTI, 2009, p. 7). D'ailleurs, la prévention au travail se caractérise par certaines étapes telles, la préparation et l'évaluation d'une démarche de prévention, l'évaluation des risques, l'élaboration d'un programme d'action, pour arriver à déterminer une bonne compréhension et traitement des risques.

Le syndrome de l'épuisement professionnel est peu connu en Algérie, faute de difficulté de classement de cette maladie, et de manque d'intérêt porté sur ce genre de problématique, donc peu d'études ont été réalisées sur ce sujet.

Et ce en dépit du fait que l'épuisement professionnel est une maladie évolutive qui provoque des effets néfastes sur la santé des employés, elle se manifeste suite à des efforts inhabituels, la surcharge et les mauvaises conditions au travail, qui sont considérées comme facteurs de risque. Selon E.GREBOT, le

burnout est « *une dépression dont les causes sont liées au travail, qu'il s'agisse des conditions de travail ou des difficultés relationnelles. Parce que les causes sont organisationnelles, cette situation doit être prise en compte dans le travail, même si elle nécessite parfois d'être étendue à une prise en charge psychothérapeutique des effets individuels* ». (GREBOT, 2008, p. 105). L'épuisement professionnel n'est pas un syndrome spécifique à une catégorie particulière, il touche l'ensemble des employés notamment les sages-femmes du service maternité, il se caractérise par une fatigue physique et mentale qui influe sur leur santé et la santé des patientes et le déroulement du travail lui-même.

L'environnement de travail des sages-femmes de la maternité de targua-ouzzemour, provoque un stress intense causé par de multiples contraintes qui menacent leur santé telle : la pénibilité, les mauvaises conditions de travail, la surcharge, et la désorganisation au travail, ce qui provoque le burn-out.

À travers ce travail, nous voulons découvrir l'impact de l'épuisement professionnel sur la vie quotidienne et professionnelle des sages-femmes, et connaître les mesures de prévention mises à disposition par l'établissement pour améliorer la situation de ces dernières.

Afin de réaliser l'objectif ciblé, plusieurs questions s'imposent, telles :

- Quels sont les facteurs de risque qui provoquent l'épuisement professionnel ?
- La surcharge et les mauvaises conditions du travail peuvent-elles provoquer l'épuisement professionnel ?
- Quelles sont les mesures de préventions prises face à l'épuisement professionnel ?

A noter que, cet article aborde l'une des hypothèses de notre thèse de recherche qui est la suivante :

- Les mauvaises conditions de travail provoquent l'épuisement professionnel (Burnout).

2. Les études antérieures

Plusieurs études antérieures ont été faites sur ce sujet. Nous allons citer quelques-unes, qui sont en relation avec notre thème de recherche.

En premier lieu nous évoquant, un mémoire de fin de cycle réalisée dans l'école des sages-femmes UFR de médecine et de sciences de la santé, BREST par NOLUENN ROBIN sous la direction de docteurs NOLWEN JOSSO pour l'obtention d'un diplôme d'état de sages-femmes. Ce travail a été mené entre août 2016 et novembre 2016 dont l'intitulé est « Le syndrome de l'épuisement professionnel chez les sages-femmes des CÔTES D'ARMOR, du MORBIHAN, du FINISTER » ; l'objectif principal de cette étude est de mettre en vigueur la prévalence de l'épuisement professionnel chez les sages-femmes dans trois départements bretons (CÔTES-D'ARMOR, MORBIHAN, FINISTER) et la détection des facteurs de risque de l'épuisement professionnel comme objectif secondaire. Dans cette enquête, l'auteur a agréé la méthode quantitative et prospective qui représente les deux techniques du chercheur qui a pour but de découvrir la prévalence globale de l'épuisement professionnel dans toute la population.

Puis, l'étude de KIROUAC Laurie réalisé en 2007 une étude portée sur « les enjeux sociopolitiques de l'émergence du burnout : réflexion sur les effets des nouvelles formes de domination et de normativité en milieux de travail », au sein de l'université de Québec à Montréal, sous la direction de OTERO Marcelo. Présentée comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie ; dont son objectif est de réaliser une recherche qui vise à poursuivre et nourrir une réflexion macrosociologique critique à l'égard du burnout. Ainsi qu'une lecture sociologique des déterminants du burnout et sa croissance. C'est une étude qui regroupe un ensemble de travaux réalisés sur le syndrome de l'épuisement professionnel par différents chercheurs. Les résultats

de cette recherche ont démontré que le burnout se situe dans le registre de la souffrance pour la population québécoise à l'égard de divers aléas sociaux, économiques, politiques et culturels.

En dernier, nous citons une étude algérienne qui nous a inspirés, du fait qu'on vit dans les mêmes conditions socioprofessionnelles, où diverses contraintes sont réunies, à savoir le manque de moyens humains et matériels, pénibilité, manque d'organisation, etc. de plus, cette étude nous a permis de récolter des informations capitales sur le phénomène de l'épuisement professionnel en Algérie. Il s'agit de l'étude de BENATIYA Yacine réalisée en 2007-2008 pour l'obtention du diplôme du Magister en psychologie clinique sous la direction de Professeur ROUAG Abla, à l'université de MENTOURI (Constantine). Une étude centrée sur l'explication du syndrome de l'épuisement professionnel dans le secteur hospitalier. Intitulée « l'épuisement professionnel chez les infirmiers urgentistes », l'objectif de cette étude est de découvrir si les facteurs socioprofessionnels accentuent l'apparition de ce phénomène chez les infirmiers urgentistes des services des urgences de la Wilaya de Constantine. L'hypothèse principale émise par l'auteur porte sur : « *les facteurs socioprofessionnels et les conditions d'exercice de métier conduisent au burnout chez les infirmiers urgentistes* ». L'auteur a travaillé avec la méthode quantitative en s'appuyant sur la technique de questionnaire via l'échelle d'auto-évaluation (HBI : Hamburg burnout Inventory).

Le taux de la population dans cette étude est porté en décembre 2006 à 526 agents paramédicaux au niveau des services des urgences de la wilaya de Constantine. Le nombre de questionnaires récupérés est de 435 questionnaires. Ce qui correspond à 82,70 % participants. Parmi les résultats obtenus après l'analyse des données, il cite:

- Les conditions de travail et d'autres facteurs expliquent l'apparition de syndrome de l'épuisement professionnel chez les infirmiers urgentistes
- L'épuisement professionnel est très présent chez les femmes en raison de leur sensibilité en vers les personnes souffrantes
- La situation familiale c'est un facteur qui peut provoquer le syndrome de l'épuisement professionnel.

3. Définition et dimensions du syndrome de l'épuisement professionnel (burn-out)

Le plus grand souci au quel on se heurte quand on veut travailler sur la problématique de l'épuisement, c'est la multitude des définitions et des dimensions qui sont autant de paramètres qu'il faut prendre en considération. On peut dire que, l'épuisement professionnel c'est un risque psychosocial qui affecte la santé. Il touche tous les domaines d'activité et toutes les catégories professionnelles (médecins, infirmiers, enseignants, sages-femmes, marins, policiers...). L'épuisement professionnel est un syndrome qui est défini, de manière dissemblable, par plusieurs auteurs, en fonction du champ et du domaine de recherche propre à chacun. C'est à partir des années 70 aux États-Unis et par Herbert J. Freudenberger, que l'expression épuisement professionnel s'est fait connaître. Et l'un des premiers chercheurs qui ont décrit les symptômes du burnout, et la psychologue Christina Maslach qui a expliqué ce phénomène à travers trois (3) dimensions, à savoir : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et l'accomplissement personnel.

3.1.L'épuisement émotionnel

Cette dimension est présentée comme un sentiment de vide, de perte de plaisir et de démotivation. Elle est présente en raison d'une pression élevée au travail. Cette dimension est expliquée comme étant une « *fatigue chronique qui est la conséquence d'exigences professionnelles élevées et durables* » (NICOLAS, DESRUMAUX, & al, 2016, p. 129). L'épuisement émotionnel est

l'une des dimensions qui affectent le plus, la vie et la santé de l'employé, notamment dans les professions où les relations interpersonnelles sont requises. En outre, cette dimension n'est pas reconnue comme une maladie, mais comme un trouble psychique qui perturbe la vie professionnelle et psychosociale de l'employé.

3.2.La dépersonnalisation (cynisme)

Cette deuxième dimension est le résultat de l'épuisement émotionnel. Il s'agit d'un trouble causé par un stress sévère, et qui se développe lors d'un sentiment éprouvé suite à de la négligence et de la non-reconnaissance, au stress, au manque de sommeil... etc. La dépersonnalisation transforme les relations de l'employé avec son entourage en relations froides, car il se sent inexistant. Ainsi, « *Cette froideur est une protection : moins s'ouvrir pour moins souffrir* » (IDE, 2015, pp. 161-162). La dépersonnalisation est un trouble clinique qui est présent beaucoup plus dans les activités ou métiers de contact comme est le cas des sages-femmes qui sont exposées aux différents contacts avec (les collègues, les patients, les supérieurs hiérarchiques, les parents des patients). Toutefois, le trouble de dépersonnalisation est un cercle vicieux dangereux qui affecte la santé, ce qui engendre une perturbation dans la vie socioprofessionnelle de l'employé.

3.3.L'accomplissement personnel (inefficacité)

Ce trouble présente un sentiment d'inefficacité ; le manque d'accomplissement personnel se traduit par une démotivation et par une dévalorisation étant donné que l'employé ressent et croit qu'il ne peut pas atteindre ses objectifs et que ses compétences sont faibles. Souvent les employés « *ont l'impression grandissante de ne pas être à la hauteur* ». (MASLACH & LEITER, 2016, p. 44). L'individu ressent des sentiments d'incapacité à répondre aux anticipations de son entourage ainsi qu'une vision négative portée sur ces accomplissements professionnels et personnels.

4. Cadre méthodologique

4.1.Méthodes et techniques utilisées

Dans notre étude nous avons opté pour la méthode qualitative, étant donné que notre objectif est la compréhension de syndrome de l'épuisement professionnel (burnout). Celle-ci, accompagnée par l'utilisation d'un ensemble de techniques certes, différentes, mais complémentaires pour répondre aux questionnements, à commencer par la prise de contact avec notre population d'étude grâce à la pré-enquête et l'observation directe qui nous a permis de découvrir le milieu de travail dans lequel les sages-femmes exercent leurs fonctions. Par la suite, nous avons appliqué la technique d'entretien semi-directif auprès d'un échantillon de 50 sages-femmes de service de maternité Targua ouzzemour CHU de Bejaia, sélectionné d'une manière probabiliste aléatoire simple. À noter que notre enquête de terrain a duré deux 02 ans (2020 et 2021).

4.2. Guide d'entretien

- 1- Savez-vous c'est quoi l'épuisement professionnel ou (burnout)?
- 2- Jugez-vous que l'épuisement professionnel soit la conséquence des mauvaises conditions et de la surcharge au travail ?
- 3- Pensez-vous que la nature des conditions de travail influe - telle sur l'exercice de votre métier ? comment ?
- 4- Quels sont leurs impacts sur votre santé ?
- 5- Comment qualifiez-vous, vos relations de travail avec vos collègues et votre hiérarchie ?
- 6- Sentez-vous que les conflits non exprimés est l'un des facteurs de risque lié à l'épuisement professionnel ? Pouvez-vous nous expliquer comment ?
- 7- Pensez-vous que l'environnement de travail influe sur votre santé ? Si c'est oui comment ?
- 8- Est-ce que l'épuisement professionnel a une influence sur votre vie ? Si c'est oui comment ?

- 9- jugez-vous que l'organisation adoptée au sein de cet établissement soit adéquate aux normes liées à l'exercice du métier ?
- 10- Pensez-vous que votre travail en tant que sage-femme exige plus de sacrifices au détriment de votre vie de famille ?

5. Résultats de l'enquête

Les données recueillies sur le terrain, sont réparties sur plusieurs thèmes répondant à l'axe qui traite les conditions du travail dans le guide d'entretien.

Le syndrome de l'épuisement professionnel, appelé aussi *burnout*, est un risque psychosocial dû à un ensemble de facteurs qui s'installe à l'intérieur de l'entreprise et parfois à l'extérieure et qui a une influence sur le bien-être des sages-femmes. Les facteurs de risques ont une incidence sur la santé de l'employé, ce qui se traduit par une instabilité de la santé psychophysiologique.

5.1.La surcharge au travail

À partir des données que nous avons recueillies à travers les témoignages exprimés par notre échantillon d'étude (sages-femmes), les résultats montrent que la surcharge au travail est un facteur majeur qui conduit vers le burnout ainsi que d'autres risques psychosociaux. Selon les sages-femmes, le premier aspect de la surcharge au travail est le manque de moyens humains et matériels ainsi que l'effectif important de patientes que la maternité reçoit tous les 24heurs. L'explication donnée par une des sages-femmes interrogées, montre les difficultés rencontrées devant la surcharge, « *face à la surcharge au travail on est moralement fatiguée, on exerce comme des robots, notamment face à plusieurs patientes qui attendent de nous de l'écoute et de l'aide* » [23ans, célibataire, 1ans d'expérience]

Le deuxième aspect de la surcharge au travail est le travail de nuit. Selon les témoignages de certaines enquêtées, le travail de nuit est considéré comme une source de fatigue, notamment, quand le travail est sans arrêt. Plus, le nombre élevé des patientes que la

maternité reçoit chaque jour dont nous avons remarqué le caractère répétitif chez la majorité des interviewées, et qu'il peut être source du burnout. Voici d'ailleurs une explication de deux sage-femme déjà atteintes de l'épuisement professionnel, « *Oui on est déjà victime du burnout, on travaille de nuit, parfois on n'a même pas le temps de s'allonger ou de s'asseoir, une fois on a pris en charge 30 accouchements à nous deux seules. C'est épuisant* » [28ans, célibataire, 4ans d'expériences], une autre rajoute que, « *Les gardes de nuit c'est épuisant physiquement beaucoup plus que psychologique* ». [24ans, célibataire, 1ans experience].

5.2. Le manque de moyens

Lorsque nous avons posé les questions sur les facteurs de risques du burnout, la majorité des sages-femmes que nous avons interviewées ont confirmé que le manque de moyens humains et matériels constitue l'une des principales causes du syndrome de l'épuisement professionnel chez les sages-femmes, car ce manque les pousse à utiliser plus d'énergie pour pouvoir exécuter leurs tâches correctement et sans faute, surtout parce qu'il s'agit de la vie humaine. Un nombre important de sages-femmes a expliqué que si elles disposaient suffisamment de moyens nécessaires et confortables pour exercer leur métier, plusieurs risques psychosociaux et professionnels seront éliminés dans leur emploi.

Voici d'ailleurs l'une des déclarations de nos enquêtées : « *Les mauvaises conditions de travail provoquent le stress. D'ailleurs, toutes les sages-femmes ont des problèmes de santé, des problèmes de tendinite, car on ne dispose pas d'un matériel confortable pour le travail par exemple les chaises d'accouchements* ». [27ans, célibataire, 4ans d'expériences].

De plus, certains témoignages recueillis ont aussi indiqué que les conditions de travail sont l'unique facteur qui contribue à l'apparition du burnout, car elles entraînent le développement d'une multitude de problèmes qui affectent la santé et le bien-être des sages-femmes. Un témoignage représentatif dit : « *Pour moi les difficultés c'est les moyens, mon problème c'est les conditions de*

travail, je viens pour travailler et je ne trouve pas de gants. Mon seul problème c'est les conditions de travail, car mes (patientes) j'ai une bonne relation avec elles et je les prépare bien ». [27ans, célibataire, 3ans d'expériences].

Une autre sage-femme a rajouté, «*La structure, l'organisation de travail, le manque de moyens matériels et humains, les problèmes administratif, tout ça fatigue, la motivation disparaît, je suis épuisée avant de commencer la garde on cherchant le matériel* ». [25ans, célibataire, 1ans d'expérience].

5.3. Le climat de travail

Les résultats de notre analyse de discours des enquêtés ont montré que le climat du travail est un facteur déclenchant de l'épuisement professionnel. En effet, le premier point soulevé par notre analyse est celui de conflits professionnels entre collègues et/ou avec les supérieurs hiérarchiques qui provoque une grande souffrance au travail. Ces conflits existent généralement lors du manque de ressources humaines et/ou matérielles, la désorganisation, notamment le manque de communication. Cet état de fait, se répercute négativement sur les sages-femmes, qui subissent des problèmes indésirables et plusieurs maladies psychologiques ainsi que le mal-être au travail qui apparaît éminemment pendant les situations de crise sanitaire, comme est le cas avec le coronavirus, à savoir que cette pandémie a touché la plupart des sages-femmes de la maternité de Bejaia.

A cet effet, deux enquêtés témoignent ; La première dit, «*Les mauvaises conditions de travail sont un facteur qui réunit la mauvaise gestion, l'environnement défavorable, les conflits, le manque de reconnaissance qui déséquilibre et déstabilise la vie professionnelle et sociale ainsi que la santé et le bien-être de l'employé* ». [46ans, mariée, 23ans d'expériences].

La seconde poursuit, «*pour moi, c'est les collègues qui sont la cause de l'épuisement professionnel, puis y a l'environnement de travail qui arrive en deuxième position* ». [27ans, célibataire, 1ans d'expérience].

À cela s'ajoute que les conflits au travail, provoquent l'épuisement émotionnel, ce qui est confirmé par l'une de nos enquêtées qui a expliqué que, « *Le burnout rend la sage-femme incapable de travailler, démotivée, n'a aucun désir d'accomplir sa tâche professionnelle* ». [32ans, mariée, 10ans d'expériences]. De plus, au moyen de notre analyse, les sages-femmes atteintes du burnout présentent au préalable un changement de comportement où elles deviennent agressives, elles s'éloignent du groupe de travail, des conflits relationnels qui se développent entre collègues et au sein de leur famille. C'est ce qui a été confirmé par une de nos enquêtées, « *La fatigue et le stress que je ressens au boulot, affecte ma vie familiale au point où je m'éloigne de mon mari et de mes enfants. Je rentre à la maison et je ne parle à personne. Je rentre directement à ma chambre pour dormir* ». [39ans, mariée, 16ans d'expériences].

5.4.Le facteur organisationnel et ergonomique

L'organisation du travail est considérée comme un facteur qui freine l'accomplissement des activités des sages-femmes, les interviewées ont évoqué le manque d'espace qui influe négativement sur leur santé, sur les patientes et sur l'ambiance régnante au travail. Ce qui mène au manque de concentration, désorganisation du travail et même des accidents de travail. Cette situation génère à la fois le mal-être au travail, le burnout, le stress élevé, les maux de tête et les troubles de mémoire. Voici d'ailleurs un témoignage d'une sage-femme déjà atteinte du burnout, « *J'ai parfois des troubles de mémoire. Une fois, j'ai fait un prélèvement pour ma mère et je l'ai oublié dans mon sac au lieu de l'amener au laboratoire, d'où la nécessité de refaire le prélèvement* » [50ans, mariée, 28 ans d'expériences]. Un autre témoignage, « *l'architecture de service ne nous aide pas, la première des choses il faut refaire la structure, car par exemple le service des urgences et la salle d'accouchement son séparé, pour faire accouché une patiente il faut se déplacé, il faut monter les escaliers pour arriver*

à la salle, à savoir qu'il n'y'avais pas d'ascenseur car c'est une vieille structure». [35ans, célibataire, 7ans d'expériences].

5.5.L'environnement de travail

L'environnement de travail est considéré comme un élément perturbateur de la santé psychosociale qui mène, par la suite, à l'épuisement professionnel (Burnout). Les sages-femmes de la maternité Targua Ouzemour CHU de Bejaia nous ont avoué lors des interviews que l'environnement défavorable au travail n'affecte pas seulement la santé, mais il provoque aussi des problèmes en dehors du milieu du travail qui touchent leurs foyers surtout pour celles qui sont mariées et ayant des enfants. Ces dernières se plaignent plus des problèmes conjugaux à cause du mal-être au travail. Prenant un témoignage d'une enquêtée qui a évoqué le lien entre épanouissements au travail, et celui de sa vie quotidienne, car son travail occupe une grande partie de sa vie : *« À cause de mon travail j'abandonne mon foyer, et ça se répercute sur moi, je veux faire beaucoup de choses avec ma famille, mais je finis par ne rien faire»*. [32ans, mariée, 11ans d'expériences].

Dans le même ordre d'idées, une autre sage-femme nous explique comme suite, *« J'abandonne mon foyer, tu ne m'occupe pas de mes enfants, je deviens agressive ; là, je finis à l'hôpital, et il y a des moments où je ne peux même pas venir travailler »*. [32ans, mariée, 10ans d'expérience]. Une autre, nous a signalé que, *« Je rentre à la maison, je hurle, je cris sur mes enfants, toujours stressée, épuisée, je ne finis jamais mes tâches à la maison, je peux même frapper mes enfants, c'est fatigant »*. [27ans, mariée, 4ans d'expériences] ; donc l'environnement malsain au travail perturbe la vie familiale des sages-femmes, développe des problèmes, affecte le moral et cela conduit au développement du burnout.

5.6.Le manque de moyens de prévention

Pour lutter contre l'épuisement professionnel, il est recommandé de mettre en place des politiques de prévention qui aideront l'employé à se défendre contre ces risques pour avoir une

vie professionnelle plus confortable. Pour cela, nous avons interrogé les sages-femmes sur les moyens de prévention, et sur base des informations recueillies, nous avons déduit que les moyens de prévention sont limités, tels que la présence d'un psychologue et d'un médecin de travail permanent qui peut jouer un rôle majeur dans la détection des risques, manque de formation pour les sages-femmes, et parfois l'inaccessibilité des congés pour cause de la charge de travail, le manque d'équipement permettant aux sages-femmes d'accomplir leurs tâches dans le confort. De ce fait, le manque de moyens de prévention est fortement lié aux conditions de travail.

6. La discussion des résultats

Les résultats de notre étude ont révélé que le principal facteur inhérent aux risques de l'épuisement professionnel est lié aux mauvaises conditions du travail qui se manifestent principalement par : la surcharge au travail, le manque de moyens, le climat du travail, le facteur organisationnel et ergonomique, l'environnement régnant au travail ainsi que le manque des mesures de prévention. Ces mauvaises conditions du travail ont une incidence sur la santé de l'employé, une instabilité de la santé psychophysiologique et des troubles psychosociaux. De telles incidences ont une influence sur le bien-être des sages-femmes comme, « *la probabilité qu'un des employés subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique suite à l'exposition à des composantes de l'organisation, du contenu, des conditions de vie et des relations interpersonnelles au travail sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* ». (IWEINS, 2020, p. 32).

Ainsi, le manque de moyens humains et matériels est relié aux conditions de travail. En fait, il est considéré comme l'une des premières causes de développement du burnout. D'ailleurs, le manque de ce facteur oblige les sages-femmes à travailler sous pression et avec un stress élevé, notamment lors des périodes agitées pendant lesquelles, les sages-femmes ont plus besoin d'un

soutien solide. Cela peut s'expliquer, d'une part, par l'approvisionnement des moyens matériels confortables nécessaires pour les sages-femmes pour recevoir les patientes, et d'autre part par le renforcement du service en moyens humains afin de bien gérer le service et, ainsi, réduire le risque de l'épuisement professionnel.

Par ailleurs, le burnout s'explique aussi par la surcharge au travail, ce facteur est le résultat d'un manque de ressources humaines et matérielles ainsi que le travail agité, en effet, « *la surcharge, apparaît lorsque l'individu n'a plus assez de ressources pour faire face aux exigences de la tâche à réaliser. Les exigences en termes de ressources sont alors trop élevées par rapport aux ressources disponibles* ». (ALBENTHOSA, BERTHELON, & GALY, 2017, p. 397).

De même, la surcharge au travail est aussi la conséquence du travail de nuit surtout avec le manque de personnel, ce qui conduit inévitablement à un stress élevé en se transformant à son tour en burnout. Il est évident, que la surcharge au travail a un impact négatif à la fois sur la santé psychophysiologique de l'employé, son environnement, son bien-être ainsi que sur son organisation professionnelle.

En ce qui concerne les sages-femmes, le climat de travail malsain provoque l'épuisement professionnel notamment avec la présence de conflits relatifs au travail et à l'insécurité qui entraîne un stress régulier, la non-reconnaissance, le manque de respect et les mauvaises relations interpersonnelles. Tout cela a été explicité par Michel DELBROUCK : « *Le manque de capacités d'être en relation avec les autres peut entraîner des dysfonctionnements habituels ou temporaires. Ces difficultés relationnelles entraînent parfois de l'inhibition* ». (DELBROUCK, 2007, p. 13). Tous ces facteurs contribuent à un mal-être des sages-femmes, ce qui affecte la santé et la qualité de vie au travail. À ce sujet, voici un certain nombre de témoignages collectés auprès de nos enquêtées qui confirment l'effet généré par ce dernier facteur, « *Les conflits*

m'épuisent, car quand il y a des conflits j'ai un ressentiment et le sentiment d'un cœur brisé ». [40ans, mariée, 21ans d'expériences].

Une autre enquêtée expliquait par ces propos que, « *Oui les conflits au travail sont un des facteurs de risque lié à l'épuisement professionnel. S'il n'y a pas une bonne entente entre les collègues ça ne forme même pas une équipe, et il y aura une mauvaise qualité de prise en charge de la santé des sages-femmes* ». [23ans, célibataire, 1ans d'expérience]. En outre, le climat qui règne au milieu de travail est un facteur indispensable dans le milieu professionnel, car c'est un outil de motivation. En fait, il joue un rôle important pour la santé des sages-femmes, « *il limite leur stress et améliore leur moral. Il influence aussi sur leur bon comportement au travail, leur motivation et leur façon de communiquer entre eux*» (APSSAP, 2017, p. 2).

Sur un autre plan, le facteur organisationnel et ergonomique joue un rôle important sur la santé des sages-femmes. En se référant aux affirmations de plusieurs sages-femmes, ce facteur est l'une des causes du burn-out, car l'absence d'un espace de travail bien équipé et bien aéré provoque des maladies indésirables. Il a aussi un impact sur la qualité de vie au travail, notamment dans les milieux de soins qui nécessitent un ensemble de critères liés à l'hygiène, la concentration et la précision dans l'action. En effet, les propos tenus par la plupart de nos enquêtées insistent sur le manque d'espace qui est une source de stress, d'épuisement et d'accidents de travail, notamment en période d'agitation du service ou en période de crise sanitaire. Par ailleurs, l'architecture de lieu de travail est l'une des conditions de travail qui a « *un impact sur la santé mentale et physique et le bien-être des travailleurs* ». (FLOHIMONT, LAMBERT, & al, 2013, p. 15).

L'environnement de travail conduit à l'épuisement professionnel, ce qui a été confirmé à travers les interviews que nous avons réalisées avec les sages-femmes. En effet, ces dernières sont toutes d'accord sur le fait qu'un environnement de travail toxique et malsain accentue l'apparition du burn-out, surtout lors des horaires de travail chargés et à cause du manque d'hygiène, de

la sécurité ainsi que des moyens pour accomplir convenablement le travail. De plus, cela est confirmé à partir d'une enquête réalisée par l'académie nationale de médecine : « *Le burn-out ou l'épuisement professionnel s'expliquerait donc par la rencontre d'un individu avec un environnement de travail dégradé. Sa survenue dépendrait à la fois de caractéristiques liées au travail et de caractéristiques propres à l'individu* ». (OLIE, LEGERON, & al, 2016, p. 395).

Enfin, en milieu de travail, l'absence de politiques de prévention génère des risques psychosociaux tels que le stress, la dépression, le harcèlement et l'épuisement professionnel, objet de notre enquête. Or, selon les témoignages de nos interlocutrices, les politiques de prévention sont déterminées par un suivi psychologique, suivi régulier par le médecin du travail, une bonne gestion, un environnement de travail sain et des conditions de travail efficaces. Ainsi, le manque de ces facteurs perturbe la santé des sages-femmes et engendre le burnout. À cet effet, il est recommandé de mettre en place des politiques de prévention qui selon IWEINS C, « *regroupent toutes les dispositions prises pour empêcher l'apparition ou l'aggravation d'un danger ainsi que pour limiter les risques et les dommages* ». (IWEINS, 2020, p. 118)

7. Conclusion:

La vie professionnelle est souvent menacée par divers risques qui affectent la santé et la vie de l'employé. Ces risques recouvrent des accidents de travail, des maladies et des risques psychosociaux, parmi lesquels se trouve le syndrome de l'épuisement professionnel qui est devenu une circonstance dans l'environnement professionnel. À partir de notre enquête, nous avons déduit que le syndrome de l'épuisement professionnel est un stress chronique dû à de multiples facteurs qui sont la surcharge au travail, les conditions de travail, l'environnement et l'organisation de travail, les conflits, la reconnaissance et les relations interpersonnelles au travail considérées comme l'un des facteurs majeurs du burnout. Le syndrome de l'épuisement professionnel engendre des problèmes

qui affectent la santé, la vie familiale et socioprofessionnelle. En fait, il déséquilibre l'environnement et la sphère professionnelle, il produit un dysfonctionnement au niveau des relations ce qui conduit au dysfonctionnement de l'entreprise. Il s'agit d'un syndrome qui est devenu de plus en plus fréquent chez toutes les catégories professionnelles, surtout chez la catégorie des professions d'aide telle les sages-femmes.

Enfin, pour éluder ce risque et garantir la santé au travail, une démarche préventive ou une politique de prévention est nécessaire, et il est important de faire appel à tous les acteurs concernés (les employées, la direction, l'administration, les syndicats, les spécialistes de la santé...), en plus de la mise en place de tous les moyens de protection et de sensibilisation et l'amélioration de l'environnement de travail.

La bibliographie

- ALBENTHOSA, J., BERTHELON, C., & GALY, E. (2017, 4). Surcharge de travail en fonction de l'environnement de conduite, de l'expérience des conducteurs et de leur état interne. *Le travail humain*, pp. 395-416.
- APSSAP. (2017, Février). *Apssap*. Récupéré sur Apssap: <http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2017/02/Climat-2.pdf>
- BERTHIER, n. (2000). *Les techniques d'enquête, Méthodes et exercices corrigés*. Bruxelles: Armand Colin.
- BRAULT, N. (2000). *Santé société humanité UE7*. Paris: Edition Hachette Supérieur.
- CANOUI, P., MAURANGERS, A., & FLORENTIN, A. (2015). *Le burn-out à l'hôpital* (éd. 5ème). Paris: Elsevier Masson.
- DAB, W. (2013). *Manager santé et sécurité au travail, pour une approche humaine de la prévention des risques*. Paris: Dunod.
- DELBROUCK, M. (2007, 1). BURN-OUT ET MEDECIN, le syndrome de l'épuisement professionnel. *Cahiers de psychologie clinique*, pp. 121-132.
- FLOHIMONT, V., LAMBERT, C., & al. (2013, 10 7). *Researchportal.unamur.be*. Consulté le 2022, sur droit.fundp.ac.be: <https://researchportal.unamur.be/en/publications/guide-pour-la-pr%C3%A9vention-des-risques-psychosociaux-au-travail>
- GREBOT, E. (2008). *Stress et burnout au travail. Identifier, prévenir, guérir*. Paris: édition EYROLLES.

- IDE, P. (2015, 2). LE BURN-OUT: UNE MALADIE DU DON? *Nouvelle revue théologique*, pp. 256-277.
- IWEINS, C. (2020). *détecter et prévenir le burnout, facteurs de risques, évaluation en entreprise*. Bruxelles: édition Margada.
- MASLACH, C., & LEITER, M. (2016). *BURN-OUT, DES SOLUTIONS POUR SE PRESERVER ET POUR AGIR*. Paris: Edition les arènes.
- NICOLAS, C., DESRUMAUX, P., & al. (2016, 2). ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, SYMPTÔMES DEPRESSIF ET SENTIMENT DE DESESPOIR: ETUDE AUPRES DE SALARIES. *Le travail humain*, pp. 125-146.
- OLIE, J.-p., LEGERON, P., & al. (2016). *Le burn-out*. France: Bull.Acad.Natlé Méd.
- PERETTI-WATEL, P., & MOATTI, J. (2009). *Le principe de prévention, le culte de la santé et ses dérives*. Paris: édition le seuil.