

Évaluation de l'épuisement professionnel chez les enseignants universitaires au Maroc

[Assessing burnout among university teachers in Morocco]

Mohamed Salim Elmassati¹, Ahmed O.T. Ahami², Hassan Oudda¹, and Youssfi Elkettani³

¹Laboratoire de Biotechnologie, environnement et qualité,
Département de la chimie, Faculté des sciences,
Université Ibn Tofail, BP.133, Kenitra, Maroc

²D BHSP. Unité de Neurosciences et Santé,
Département de la biologie, Faculté des sciences,
Université Ibn Tofail, BP.133, Kenitra, Maroc

³Equipe de Cryptographie et de traitement de l'Information,
Département de Mathématiques, Faculté des sciences,
Université Ibn Tofail, BP.133, Kenitra, Maroc

Copyright © 2016 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: Although the validity of Maslach burnout scale is established across different countries and cultures, there is a minimal research on burnout in Morocco especially among university teachers. Therefore, the purpose of this study was to assess burnout among university teachers in Morocco.

Burnout was diagnosed by using the Maslach Burnout inventory (MBI), which examines symptoms of burnout (emotional exhaustion (EE), depersonalization (DP) and the loss of personal accomplishment (PA)). MBI was administered to a simple sample of 121 full time university teachers using a questionnaire survey; the sample was selected randomly, and it vary by gender, age, marital status, rank, and seniority. The results showed that 64% of teachers suffer from burnout, 47% of them have an average burnout, and 17% have low exhaustion. The results also confirmed that 8% of emotional exhaustion was explained by the rank. 18% of depersonalization was affected by marital status, rank, and seniority. In addition, Married and highly ranked professors suffer less from depersonalization. Also, the results indicated that a personal accomplishment affected by, seniority, and age.

In conclusion, burnout is not just generated by a stressful environment, but also by other by factors such as work and social environment a poor quality of life, and feelings that are associated with dissatisfaction at work.

KEYWORDS: Quality of life, burnout, university, professional life, psychology, education.

RESUME: L'objectif de l'étude est d'évaluer le burnout chez un échantillon d'enseignants universitaires au Maroc. Cent vingt et un professeurs à temps plein ont participé à cette étude, qui varient selon le sexe, l'âge, le statut matrimonial, le grade et l'ancienneté à l'université. Le burnout est diagnostiqué à l'aide de l'échelle de Maslach Burnout (MBI), qui a pour objectif la détection de : l'épuisement émotionnel (EE), dépersonnalisation (D) et la perte de l'accomplissement personnel (AP). 64% d'enseignants souffrent de l'épuisement professionnel, dont 47% d'épuisement modéré et 17 % de faible épuisement, les résultats confirment également que 8% d'EE est expliqué par le grade de l'enseignant. 18 % de DP est expliqué par le statut matrimonial, le grade et l'ancienneté, les mariés souffrent moins de DP que les célibataires, et les professeurs d'enseignement supérieurs (PES) moins que tous les autres grades (Professeur assistant, Professeur habilité..). Une relation négative entre la perte d'accomplissement personnel et l'ancienneté, et positive avec l'âge.

En conclusion le burnout est généré par un environnement stressant qui induit une mauvaise qualité de vie, associé à des sentiments d'insatisfactions au travail, c'est un défi à surmonter par le dépistage et le contrôle des facteurs qui génèrent l'épuisement professionnel.

MOTS-CLEFS: Qualité de vie, burnout, université, vie professionnel, psychologie, éducation.

1 INTRODUCTION

L'inventaire de burnout de Maslach (MBI) a été utilisé pour déterminer la présence de l'épuisement professionnel chez les enseignants de l'enseignement supérieur au Maroc, l'échelle se compose de 22 états liés au travail, ces situations peuvent être des indicateurs partiels de la présence du burnout chez un professeur. L'échelle a été construite pour dépister trois dimensions qui sont l'épuisement émotionnel (EE), la dépersonnalisation (D) et la perte d'accomplissement personnel (AP). Les participants sont 121 professeurs à temps plein dans les différentes universités marocaines qui varient selon le sexe, l'âge, le statut matrimonial et le grade. Les études de l'épuisement professionnel lié au travail dans le contexte marocain et surtout dans le milieu universitaire sont très rares, d'où l'importance de cette recherche. Une bonne compréhension de ces dimensions chez les enseignants peut être utile dans les actions de lutte contre les facteurs qui génèrent le burnout et au même temps diminué l'effet de l'épuisement professionnel sur la santé et l'environnement de travail.

L'épuisement professionnel est un épuisement mental et physique des personnes dont le travail nécessite un contact permanent avec autrui (Maslach, 1976) [13] résultant d'une exposition à des situations de travail émotionnellement exigeantes (Schaufeli et Enzmann, 1998) [19], il est connu pour avoir une relation avec le diabète, la suppression du système immunitaire, la perte de mémoire, et le rétrécissement de neurones dans le cerveau (Contenta 2010) [6], des étourdissements, des nausées, des allergies, des difficultés de la respiration, problèmes de peau, des douleurs musculaires et de rigidité, des difficultés menstruelles, des ganglions enflés, maux de gorge, grippe récurrente, les infections, les rhumes, maux de tête, problèmes digestifs, et les maux de dos » (Brock et Grady, 2000, p. 30) [4]. Le diagnostic de cet état de fatigue classe cette maladie dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels et comme étant consécutive à l'exposition à un stress permanent et prolongé (François Baumann, 2007) [2], dans un même métier, il peut y avoir des variations, d'un établissement à l'autre (Meyerson, 1994) [16], ou d'un pays à l'autre (Truchot, 2004) [23]. De nombreuses professions demandent un investissement personnel et affectif important, les salariés exerçant ces métiers peuvent être concernés par le risque de burnout quand ils en arrivent à ressentir un écart trop fort entre leurs attentes, la représentation qu'ils ont de leur métier et la réalité du travail [11]. L'Institut national américain pour la sécurité et la santé (NIOSH) a rapporté que 26 pour cent des travailleurs sont «souvent ou très souvent souffrent du burnout ou stressés par leur travail» (NIOSH, 1999, p. 4) [18]. Les rapports indiquent également que entre 30 et 40 pour cent des enseignants sont brûlés à un moment donné (Awa et al., 2010) [1].

2 INSTRUMENTS ET METHODE

2.1 LES PARTICIPANTS

La population mère selon les statistiques de ministère de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et la formation des cadres est de N=12000 professeurs à temps plein dans l'enseignement supérieur, la taille de l'échantillon été de 121 participant qui appartiennent aux différentes universités marocaines (101 homme, 20 femme).

2.2 MATERIEL ET PROCEDURE

Plusieurs outils de mesure ont été proposés, néanmoins très peu d'entre eux a fait l'objet de validation scientifique. Le modèle développé au début des années 1980 par Christina Maslach (Maslach et Jackson, 1981 [14]), le Maslach Burnout Inventory (MBI), est encore de très loin le plus utilisé, couvrant aujourd'hui environ 90 % de la littérature dans ce domaine. Le syndrome décrit par le modèle MBI inclut trois dimensions : la première et la plus centrale est l'épuisement émotionnel des individus, Comme leurs ressources émotionnelles sont épuisées, les travailleurs se sentent qu'ils ne sont plus en mesure de donner d'eux-mêmes à l'échelle psychologique. (Maslach et Jackson, 1981) [14]. La seconde dimension est la dépersonnalisation (ou cynisme) se traduisant par un retrait et une indifférence vis-à-vis du travail, il s'agit d'une réaction très rapidement mise en œuvre par le sujet face à la survenue de l'épuisement émotionnel, *Chez les personnes qui souffrent du burnout, l'épuisement est généralement accompagnée par des sentiments de dépersonnalisation et / ou le cynisme, la deuxième dimension importante du syndrome (Maslach et Jackson, 1981) [14].* La troisième dimension est la perte de

l'accomplissement personnel, se traduisant par une inefficacité au travail et une dévalorisation. C'est une tendance à s'auto-évaluer négativement, en particulier à l'égard de son travail avec les clients. Les travailleurs se sentent malheureux sur eux-mêmes et insatisfait de leurs réalisations au travail (Maslach et Jackson, 1981) [14].

L'inventaire se décompose en 9 éléments (1,2,3,6,8,13,14,16,20) qui représentent l'épuisement émotionnel, 5 éléments (5,10,11,15,22) présentent la dépersonnalisation et 8 éléments liés à la perte de l'accomplissement personnel. On a basé dans le traitement des résultats sur Excel 2007 et SPSS 17.0.

Les données ont été explorées et examinées avec les diagrammes Q-Q pour la linéarité, on a trouvé que les variables sont linéaires.

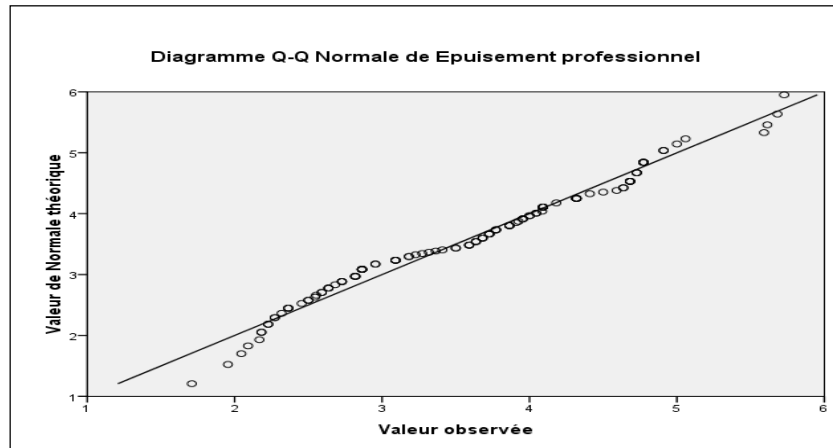


Fig. 1. Q-Q plot pour le test de linéarité

L'instrument utilisé dans l'étude a été montré valide et fiable dans des études antérieures, la vérification de la fiabilité de cet instrument a été analysée avec les données de cette étude (Alpha de Cronbach=0.798).

3 RESULTATS

L'analyse descriptive des variables incluses dans l'étude est présentée dans le tableau 1, les pourcentages des scores pour chaque sous-échelle de l'instrument adapté (MBI) sont présentés dans la figure 2. Les moyennes du burnout sur chaque dimension sont présentées comme suit : (L'épuisement Emotionnel=31.81 ; Dépersonnalisation=13.09 ; Accomplissement Personnel=33.87), ces valeurs sont généralement plus élevées sur les deux premières dimensions et plus faibles sur l'accomplissement personnel par rapport aux résultats des études menées par des groupes de recherches européens et nord-américains. On trouve dans l'étude de Hensel et al. (2012)[9] (L'épuisement Emotionnel=18.7 ; Dépersonnalisation=4.7 ; Accomplissement Personnel=36.9), Canadas-De la Fuente, G.A., et al (2014) [5] (EE=17.96 ; D=6.56 ; AP=36.81) et dans le même sens chez Emmett Smyth et al. (2015) [20] (EE=13.20 ; D=2.03 ; AP=35.54) (voir tableau 2). Le pourcentage des enseignants universitaires qui ont un niveau élevé du burnout 60%,45% et27% pour EE,D et AP respectivement (figure2).

Tableau 1. L'analyse descriptive des variables socio-professionnels

<i>Sexe (n=121)</i>	% (n)		<i>Grade (n=118)</i>	%(n)
Homme	83.5(101)		PES*	35.5(43)
Femme	16.5(20)		PH*	9.9(12)
<i>Age(n=121)</i>	%(n)		Pag*	4.1(5)
20-30	0.8(1)		PA*	41.3(50)
31-40	15.7(19)		Autre	4.1(5)
41-50	34.7(42)	<i>Ancienneté (n=121)</i>	%(n)	
51-60	47.9(58)	Moins de 10ans	19.8(24)	
Plus de 60	0.8(1)	11ans-20ans	35.5(43)	
<i>Statut matrimonial (n=119)</i>	%(n)	21ans-30ans	43.8(53)	
Célibataire	17.4(21)	Plus de 30ans	0.8(1)	
Marié	74.4(90)	<i>Ancienneté dans l'établissement actuel (121)</i>	%(n)	
Divorcé	6.6(8)	Moins de 10ans	(49)40.5	
<i>Nombre d'enfants (n=120)</i>	%(n)	11ans-20ans	(40)33.1	
0	27.3(33)	21ans-30ans	(32)26.4	
1	24.8(30)	<i>Autre emploi (121)</i>	%(n)	
2	19(23)	Oui	11.6(14)	
3	14.9(18)	Non	88.4(107)	
4	11.6(14)	*PES : Professeurs de l'Enseignement Supérieur. *PH : Professeurs Habilités.		
5	1.7(2)	*PA : Professeurs de l'enseignement supérieur Assistants. Pag : Professeurs agrégés.		

Tableau 2. La moyenne et l'écart-type de chaque dimension du burnout selon les études

Etude	Pays	L'épuisement Emotionnel	Dépersonnalisation	Accomplissement Personnel
Notre étude	Maroc	31.81 (SD=15.78)	13.09 (SD=8.02)	33.87 (SD=6.91)
Hensel et al. (2012)	Canada	18.70 (SD=11.5)	4.70 (SD=4.9)	36.90 (SD=7.5)
Canadas-De la Fuente,G.A. et all (2014)	Espagne	17.96 (SD=10.97)	6.56 (SD=5.57)	36.81 (SD=8.52)
Emmett Smyth et al. (2015)	Royaume-Uni	13.20 (SD=10.0)	2.03 (SD=3.01)	35.54 (SD=7.68)
C. Fiorilli et al.(2015) [7]	Italie	13.01 (SD=9.31)	3.59 (SD=3.54)	37.79 (SD=6.87)
	Suède	16.16 (SD=9.63)	3.46 (SD=3.38)	38.49 (SD=5.84)

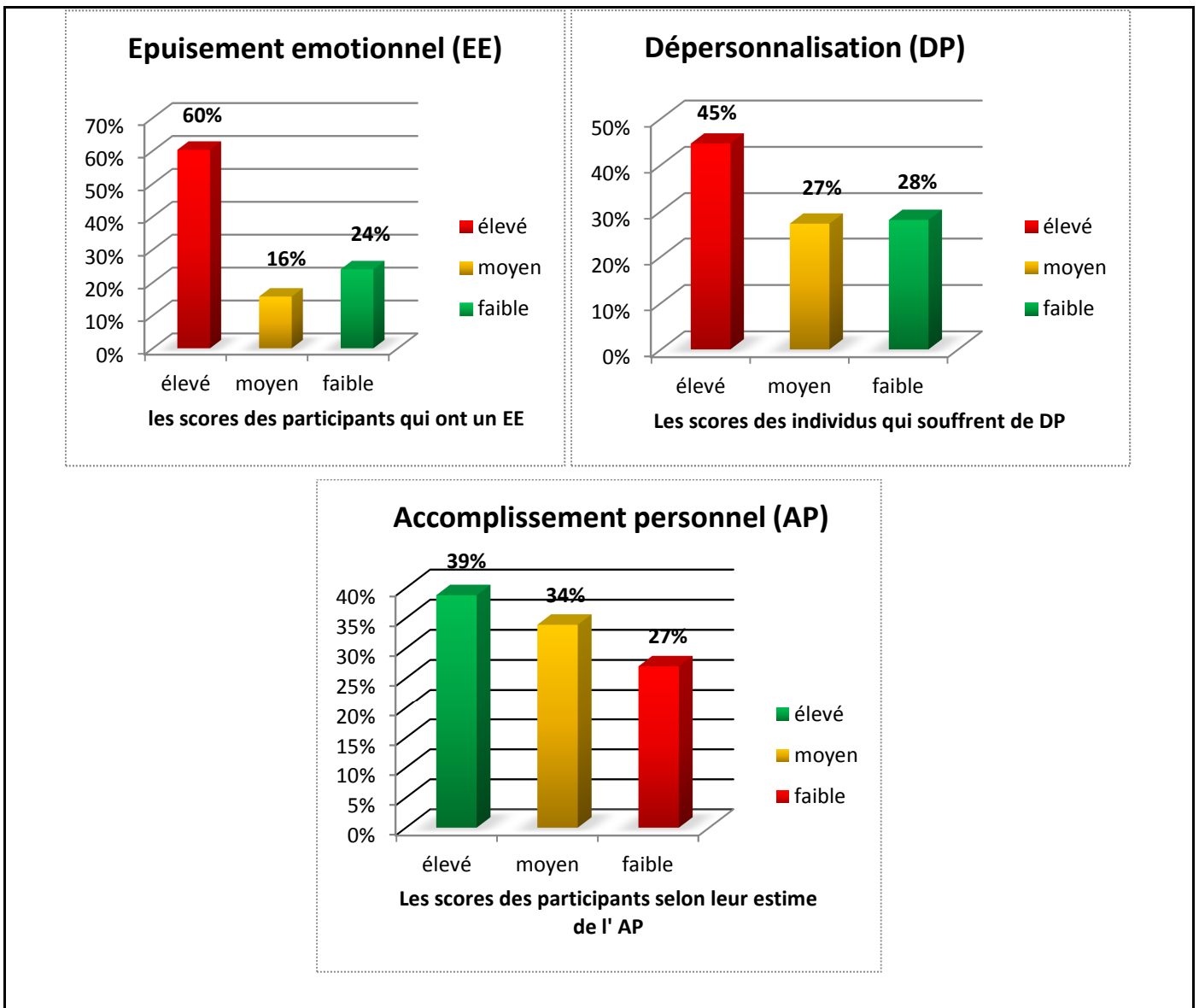


Fig. 2. La répartition des individus selon le degré d'épuisement associé à chaque dimension

La moyenne la plus faible ($\mu = 1.83$) est lié à « Je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail », par contre le facteur le plus important ($\mu = 4.99$) concernant le burnout est « J'ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans ce travail ».

Une analyse de régression linéaire multiple [12] a été menée pour déterminer les variables qui ont été les plus influents sur le burnout. Plusieurs variables démographiques étaient codés dichotomiquement pour permettre l'analyse de régression. Le grade achevé est codées en deux catégories: 1 = PES, 0 = autre (ProH, Pag, PA, autre) ; le statut matrimonial était codé en deux catégories: 1 = marié, 0 = célibataire, divorcé ; avoir un autre emploi était codé 1, et le sexe homme=1 / femme=0.

Par l'application de la régression linéaire multiple (méthode pas à pas) on a trouvé que 8% de la variance de l'épuisement émotionnel est expliqué par le grade de l'enseignant (les PES ont un score plus faible d'EE que les autres grades) :

$$EE_{prédit} = (35.04 - 9.096 * Grade)$$

L'équation de régression pour prédire la dépersonnalisation est sous la forme :

$$dépersonnalisation_{prédit} = (19.967 - 6.166 * statutmatrim - 3.688 * grade - 0.312 * Nbrannunivact)$$

Avec

Nbrannunivact : le nombre d’années dans l’établissement actuel.

L’équation précédente explique 18% de la variance de la dépersonnalisation, les mariés sont moins épuisés sur ce dimensions que les célibataires, les PES moins que les autres grades, et tant qu’on passe plus d’années au même établissement plus on a de la chance de minimiser l’épuisement liée a notre travail (s’il y a lieu). Ainsi que 11% de la variance d’accomplissement personnel est expliqué par l’équation :

$$AP_{prédit} = (45.303 + 3.121 * Grade + 0.304 * Nbrannunivact - 0.343 * Age)$$

On mentionne que l’épuisement sur cette dimension est lié à la perte de l’accomplissement personnel (faible valeur de AP), ça veut-dire que une augmentation de l’âge implique une augmentation de l’épuisement professionnel, et l’ancienneté dans le même établissement implique une diminution de l’épuisement professionnel, et selon la même relation les professeurs d’enseignement supérieur (dernière grade selon le système marocain) moins épuisés que les autres grades.

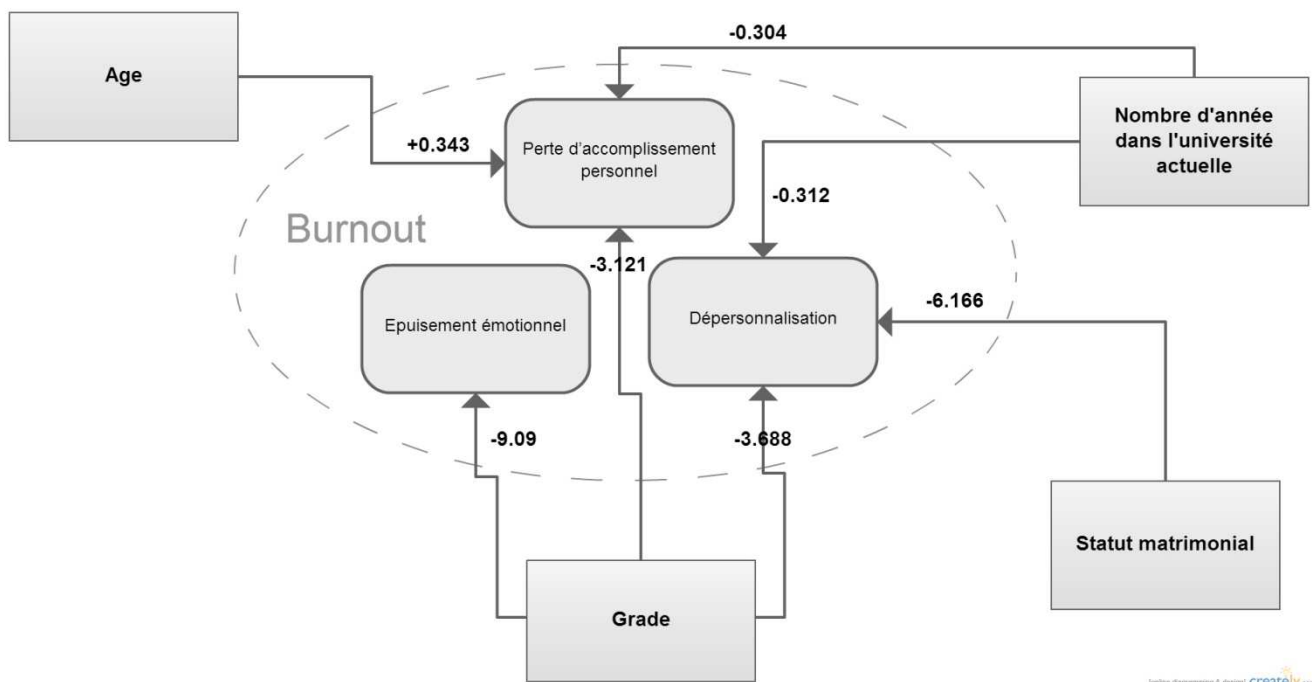


Fig. 3. L’effet des variables sociodémographiques sur les trois dimensions du burnout

4 DISCUSSION

Le syndrome d’épuisement professionnel, ou burnout, est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique [11].c’est un syndrome d’épuisement émotionnel, de la dépersonnalisation et de la réduction de l’accomplissement personnel, qui peut se produire chez les individus qui travaillent avec des personnes (Maslach et al., 1996, p. 4) [15]. Le taux de burnout chez les enseignants universitaires marocains s’élève a plus de 60% , ce qui présente un vrai danger pour tous le système éducatif surtout que l’environnement universitaire est de plus en plus stressant, cet environnement peut d’une part augmenter le taux d’affection et d’autre part il peut aggraver les cas actuels (passer d’un épuisement faible à un épuisement moyen ou d’un moyen a un burnout élevé) .D’après la répartition des trois dimensions du burnout selon leur gravité , l’épuisement émotionnel qui est le sentiment d’être vidé de ses ressources émotionnelles, se présente comme le syndrome qui touche le plus le corps professoral et il aura un mauvais impact sur le rendement au travail, une relation négative très significative entre le burnout et l’efficacité a été trouvé dans une étude publié en 2014 par Susana L. et Marisa S. [21] .

La présence du burnout peut même avoir un effet négatif sur la santé de l’individu, selon une étude menée par Brackelaire et son équipe [3], la moyenne des troubles de la santé générale (la somatisation, l’anxiété, la dépression et l’impact fonctionnel) est plus élevée chez les individus qui ont un burnout que les autres.

D'après la comparaison des niveaux du burnout sur les trois dimensions dans notre étude par rapport aux études menées en Europe et en Amérique du nord, on peut voir clairement que la situation est plus grave au Maroc sur les trois dimensions, cet état trouve ces origines dans une multitudes de dysfonctionnements et phénomènes sociaux, économiques et culturels qui caractérisent le tiers-monde. Cette réalité démontre l'importance d'établir des recherches de qualité dans ce domaine sur des échantillons diversifiés qui touchent les différents acteurs sociaux.

Les caractéristiques socioprofessionnelles du burnout indiquent que quelques variables individuels et de carrière ont une certaine influence sur la variation du degré de l'épuisement, et d'après les résultats, les professeurs qui ont achevés le dernier grade (PES) sont moins vulnérables à l'épuisement émotionnel que les autres enseignants. Dans une même logique on peut minimiser la dépersonnalisation par l'achèvement du dernier grade et par l'augmentation de l'ancienneté dans l'université actuelle. Le mariage pour les enseignants célibataires a aussi un effet positif, ce même effet on le trouve dans étude menée par Ifeagwazi en 2005 [10], alors que d'autres étude n'ont pas trouver de relation significative entre le mariage et le burnout (Gulalp et al., 2008) [8]. Concernant le sexe de l'individu on n'a pas trouvé de relation significative avec le burnout, tel le cas de l'étude publier cette année par Taylor et Millea [22], alors que cette relation a été déclarée statistiquement significative Năstăsă and Fărcaș(2015)[17] chez les professionnels de la santé. Enfin l'âge joue un rôle négatif dans l'accomplissement personnel donc il favorise le sentiment de non-accomplissement, alors que dans autre publication on trouve qu'il existe une corrélation négative entre l'âge et la dépersonnalisation (E. Smyth et al. 2015) [20].

D'après les résultats de l'étude on peut constater que les facteurs de la stabilité socioéconomique (mariage, stabilité géographique, reconnaissance et rémunération adaptée ...) peuvent avoir un effet remarquable sur l'état psychosocial des enseignants universitaires et par conséquent un effet positif sur l'environnement universitaire.

5 CONCLUSION

L'étude a permis de recueillir des renseignements utiles dont les taux du burnout chez les enseignants universitaires et les facteurs qui ont un effet sur ce dernier, et par conséquence, elle ouvre des voies de recherche afin d'étudier ces facteurs et d'autres aspects professionnel tel que le stress et la satisfaction, et au même temps, elle corrobore les études qui ont trouvées des résultats similaires, au même temps l'étude nous présente des indices sur la complexité du phénomène étudié due a variabilité des facteurs qui ont un effet significatif selon les conditions environnementaux et d'une profession a une autre, alors on vise par la focalisation de la vie professionnelle des enseignants universitaire, tout en tenant compte de cette vulnérabilité, l'amélioration de la qualité de vie de ces derniers et la contribution a la création d'un environnement universitaire favorable pour tous les acteurs (enseignants, administrateurs et étudiants).

REFERENCES

- [1] Awa, W.L., Plaumann, M., and Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counselling*, 78(2), 184–190.
- [2] Baumann F. (2007). *Burn Out : Quand le travail rend malade*. Josette Lyon, p.7.
- [3] Brackelaire C., Dewell P., From L., Hashemi Z., Kornreich Ch., Terrasse S., VanDriette Y., Verbanck P, « Impact psychopathologique du Burn-Out. Sévérité, traitements, pronostic, lien avec les troubles de l'humeur, caractéristiques de résilience individuelle et profil socio-professionnel ». [Online] Available: <http://homepages.ulb.ac.be/~phcorten/Recherches/RechStress/PathoBurnOut.doc> 1-7
- [4] Brock, B.L., and Grady, M.L. (2000) *Rekindling the Flame: Principals Combating Teacher Burnout*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- [5] Canadas-De la Fuente, G.A., et al.,(2014). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *Int. J. Nurs. Stud.*
- [6] Contenta, S. (2010). "21st century syndrome" or just a case of the blahs? An intriguing diagnosis posits that we live in an age so stressful we can no longer cope. *Toronto Star*, IN01.
- [7] Fiorilli,C., Gabolab,P., Pepec,A., Meyland,N., Curchod-Ruedie,D., Albanesec,O., Doudind P.A. (2015).The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *Revue européenne de psychologie appliquée* 65, 275–283.
- [8] Gulalp, B., Karcioğlu, O., Sari, A., and Koseoglu, Z. (2008). Burnout: Need help?. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 3(1), 32.
- [9] Hensel, J. M., Lunskey, Y., & Dewa, C. S. (2012). Exposure to client aggression and burnout among community staff who support adults with intellectual disabilities in Ontario. Canada. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56, 910–915.

- [10] Ifeagwazi, C.M. (2005) The influence of marital status on self-report of symptoms of psychological burnout among nurses. *Omega*, 52(4), 359.
- [11] Irnes, Santé et Sécurité au travail. [Online] available : <http://www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux/epuisement-burnout.html> (19 janvier 2016)
- [12] Le site francophone le plus complet sur SPSS 17, version 15.
[online] available :<http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca/pages/stat-inferentielles/regression-multiple.php>
- [13] Maslach C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- [14] Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- [15] Maslach, C. Jackson, S.E., and Leiter, M.P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- [16] Meyerson DE.(1994). Interpretations of stress in institutions : The cultural production of ambiguity and burnout. *Administrative Science Quarterly* 39, 628-653
- [17] Năstasă, L.E., & Fărcas, A.D., (2015). The Effect of Emotional Intelligence on Burnout in Healthcare Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 187, 78–82
- [18] National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) (1999) *Stress at work*, Publication Number 99–101. Retrieved from <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>
- [19] Schaufeli W. Enzmann D.(1998). *The burnout companion to study and practice : a critical analysis*. Taylor and Francis, London
- [20] Smyth ,E., Olive, H., & Sinead, L. (2015). An analysis of stress, burnout, and work commitment among disability support staff in the UK. *Research in Developmental Disabilities* 47, 297–305
- [21] Susana L.G., Marisa S.S., (2014). Loss and gain cycles? A longitudinal study about burnout, engagement and self-efficacy. *Burnout Research* 1, 3–11
- [22] Taylor, N.Z., Millear, P.M.R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences* 89, 123–128
- [23] Truchot D.(2004). *L'épuisement professionnel : Concepts, modèles, interventions*. Dunod, p.280