



**HAL**  
open science

## Déterminants personnologiques et émotionnels du stress, du burnout et du workaholisme chez des enseignants du 1er et du 2ème degré: quelles différences?

Dominique Guédon, Jean-Luc Bernaud, Laure Guilbert, Marinette Maillard

### ► To cite this version:

Dominique Guédon, Jean-Luc Bernaud, Laure Guilbert, Marinette Maillard. Déterminants personnologiques et émotionnels du stress, du burnout et du workaholisme chez des enseignants du 1er et du 2ème degré: quelles différences?. Julie Collange; Even Loarer; Todd Lubart. La psychologie différentielle au 21ème siècle : nouvelles modélisations et applications, Laboratoire Lati, pp. 102-106, 2018, 978-2-9563911-0-4. hal-04045438

**HAL Id: hal-04045438**

**<https://cnam.hal.science/hal-04045438v1>**

Submitted on 13 Jul 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Déterminants personnologiques et émotionnels du stress, du burnout et du workaholisme chez des enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>ème</sup> degré : quelles différences ?

Dominique Guédon ([1](#)), Jean-Luc Bernaud ([2](#)), Laure Guilbert ([3](#)) & Marinette Maillard (*I*)

### Introduction

Les risques psychosociaux (RPS) représentent un champ de recherche fécond et pluridisciplinaire depuis quelques années. Leurs déterminants contextuels, antérieurement négligés, sont maintenant pris en considération et un rééquilibrage avec les déterminants individuels s'impose. Une majorité des études réalisées visent les salariés du secteur marchand. Plus rares sont celles qui ciblent les enseignants. Or, compte tenu des particularités relationnelles et émotionnelles de leur métier, les enseignants sont soumis au stress (Laugaa & Bruchon-Schweitzer, 2005 ; Fotinos, 2005, 2006), au burnout (Genoud, Brodard, & Reicherts, 2009) et au workaholisme (Guédon & Bernaud, 2015a).

Nous considérons le stress défini par Lazarus et Folkman (1984, p.19) comme «une transaction particulière entre la personne et l'environnement, dans laquelle la situation est évaluée par l'individu comme excédant ses ressources et pouvant menacer son bien-être ». Nous retenons ensuite le modèle unidimensionnel de Pines et Aronson (1988, p.42) qui décrit le burnout comme « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par une longue implication dans des situations exigeantes émotionnellement ». Enfin, pour le workaholisme, encore peu étudié chez les enseignants, nous retenons la proposition de Libano, Llorens, Salanova, et Schaufeli (2010) qui le conceptualisent à travers le travail excessif et le travail compulsif. Du côté des déterminants potentiels de ces RPS, nous retenons les exigences émotionnelles (Nasse & Légeron, 2008) et l'empathie organisationnelle définie par Guédon & Bernaud (2008, p.40) comme « La perception [...] de l'intensité et de la diversité des conduites et des actions entreprises par une organisation, afin de comprendre efficacement les émotions et le fonctionnement psychologique des salariés,... » pour l'aspect contextuel et les facteurs de personnalité du modèle des Big-Five (McCrae & Costa, 1987) pour l'aspect individuel.

Notre objectif est ici d'évaluer les caractéristiques de personnalité, les exigences émotionnelles et l'empathie organisationnelle comme déterminants du stress, du burnout et du workaholisme, chez les enseignants. Nous examinerons également l'impact du niveau d'exercice des enseignants.

### Méthode

#### Participants

106 enseignantes et 44 enseignants de différents établissements scolaires normands ont participé à cette recherche (53 dans le 1<sup>er</sup> degré, 97 dans le 2<sup>ème</sup>). L'âge moyen est de 43 ans (écart-type: 10,4 ; mini : 23 ans ; maxi : 62 ans).

#### Instruments d'évaluation utilisés

L'évaluation du stress : nous utilisons l'échelle PSS-10 (Cohen & Williamson, 1988) composée de 10 items. Elle évalue le stress à travers une échelle de Likert en 5 points portant sur la fréquence. Exemple d'item : « au cours du mois dernier, avez-vous été confiant(e) dans votre capacité à gérer vos problèmes personnels ? »

L'évaluation du burnout : nous utilisons l'échelle BMS-10 de Malach-Pines (2005) composée de 10 items. Elle évalue le burnout à travers une échelle de Likert en 7 points portant sur la fréquence. Exemple d'item : « En pensant à votre travail, globalement vous êtes-vous senti(e) fatigué(e).

[1](#) Université de Rouen, Laboratoire Psy- NCA, Rue Lavoisier, 76821 Mont Saint Aignan Cedex, France. Mel : [dominique.guedon@univ-rouen.fr](mailto:dominique.guedon@univ-rouen.fr)

[2](#) INETOP-CNAM, Laboratoire CRTD, 41 rue Gay Lussac, 75005 Paris, France

[3](#) Université Paul Valléry, Montpellier, Laboratoire Epsilon, Rue du Pr. Henri Serre, 34000 Montpellier, France

L'évaluation du workaholisme : nous utilisons la version en 10 items de l'échelle Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) de Schaufeli, Shimazu, et Taris (2009) proposée par Libano et al. (2010). Elle évalue le workaholisme à travers une échelle de Likert en 4 points portant sur la fréquence. Exemple d'item : « Je reste occupé et garde plusieurs projets sous le coude ».

L'évaluation des déterminants contextuels: le questionnaire utilisé a été partiellement conçu pour cette recherche (Guédon & Bernaud, 2015b).

- L'empathie organisationnelle est évaluée à travers 29 items organisés en 4 dimensions : soutien des collègues, soutien de la hiérarchie, reconnaissance dans le travail et reconnaissance du public. Exemple d'item de la dimension de soutien des collègues: « Entre collègues, c'est la compétition qui règne plutôt que le soutien ».

- Les exigences émotionnelles sont évaluées à travers 20 items organisés en 4 dimensions : contact avec la souffrance, nécessité de contrôler positivement ses émotions, peur au travail et tension avec le public. Exemple d'item de la dimension de peur au travail : « Souvent, je me sens coupable de n'avoir pas bien fait mon travail ». L'évaluation de l'empathie comme des exigences émotionnelles est réalisée à travers une échelle de Likert en 4 points portant sur le degré d'accord.

L'évaluation de la personnalité : le BFI-fr (Plaisant, Courtois, Reveillère, Mendelsohn, & John, 2010). Cet auto-questionnaire en 45 items évalue la personnalité suivant le modèle des Big Five à travers une échelle de Likert en 5 points portant sur le degré d'approbation. Exemple d'item « Je me vois comme quelqu'un qui est bavard »

### Résultats

#### Analyses descriptives

Les scores observés pour les variables dépendantes (stress, burnout et workaholisme) ne révèlent aucune différence significative liée au niveau d'enseignement.

Pour le stress, les scores des enseignants de notre échantillon (de 2,49 à 2,53) sont inférieurs à celui retenu (2,8) par Collange, Bellinghausen, Chappé, Saunder, et Albert (2013) pour considérer que le stress peut devenir un facteur de troubles anxio-dépressifs.

Pour le burnout, selon Malach-Pines (2005), un score compris entre 2,5 et 3,5 points indique un faible degré de burnout et un score entre 3,5 et 4,4 points avère la présence du burnout. Les enseignants de notre échantillon, avec des scores moyens compris entre 3,32 et 3,48, semblent donc présenter un relativement faible degré de burnout.

Pour le workaholisme, les scores de notre échantillon d'enseignants (de 2,41 à 2,48) correspondent à ceux rapportés comme étant des valeurs moyennes par Libano et al. (2010)

Aucune différence significative relative au sexe des participants n'a été observée.

#### Analyses de régression

Afin d'évaluer la part d'explication apportée par nos variables contextuelles et individuelles, des régressions linéaires hiérarchiques ont été menées pour chaque variable dépendante en introduisant successivement les variables d'empathie organisationnelle, de personnalité et d'exigences émotionnelles.

Tableau 1 : analyses de régression hiérarchique portant sur le stress.

(Seules les composantes présentant des  $\beta$  significatifs sont mentionnées en italique).

stress							
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré (N=53)				Enseignants 2 <sup>ème</sup> degré (N=97)			
	R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	p		R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	p
<b>Empathie organisationnelle</b>	.18	.18	p<.01	<i>Empathie organisationnelle reconnaissance dans le travail (-.38)</i>	.15	.15	p<.01
<b>Personnalité</b>	.38	.20	p<.01	<i>Personnalité névrosisme (.47)</i>	.42	.27	p<.01
<b>Exigences émotionnelles confrontation à la souffrance (.74)</b>	.54	.16	p<.01	<i>Exigences émotionnelles peur au travail (.33)</i>	.55	.13	p<.01

L'examen du tableau 1 montre une implication équilibrée des variables prédictives entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> degré. L'empathie organisationnelle et les exigences émotionnelles apportent une part plus importante d'explication du stress dans le 1<sup>er</sup> que dans le 2<sup>ème</sup> degré et la personnalité, une part plus importante dans le 2<sup>ème</sup> degré que dans le 1<sup>er</sup>.

Tableau 2 : analyses de régression hiérarchique portant sur le burnout

(Seules les composantes présentant des  $\beta$  significatifs sont mentionnées en italique).

burnout							
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré (N=53)				Enseignants 2 <sup>ème</sup> degré (N=97)			
	R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	p		R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	p
<b>Empathie organisationnelle</b>	.26	.26	p<.01	<i>Empathie organisationnelle reconnaissance du public (-.26)</i>	.21	.21	p<.01
<b>Personnalité</b>	.46	.20	p<.01	<i>Personnalité névrosisme (.51)</i>	.60	.39	p<.01
<b>Exigences émotionnelles confrontation à la souffrance (.74) peur au travail (.25)</b>	.60	.14	p<.01	<i>Exigences émotionnelles peur au travail (.33)</i>	.67	.08	p<.01

Le tableau 2 révèle que les exigences émotionnelles et l'empathie organisationnelle sont plus impliquées dans l'explication du burnout chez les enseignants du 1<sup>er</sup> degré que chez ceux du 2<sup>ème</sup> degré. A l'inverse, la personnalité est plus impliquée dans le 2<sup>ème</sup> degré.

Tableau 3 : analyses de régression hiérarchique portant sur le workaholisme.

(Seules les composantes présentant des  $\beta$  significatifs sont mentionnées en italique).

Workaholisme							
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré (N=53)				Enseignants 2 <sup>ème</sup> degré (N=97)			
	R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	p		R <sup>2</sup>	$\Delta$ R <sup>2</sup>	p
<b>Empathie organisationnelle soutien de la hiérarchie (-.48)</b>	.33	.33	p<.01	<i>Empathie organisationnelle</i>	.03	.03	N.S.
<b>Personnalité conscience (.34)</b>	.49	.16	p<.01	<i>Personnalité névrosisme (.34)</i>	.25	.22	p<.01
<b>Exigences émotionnelles</b>	.53	.04	N.S.	<i>Exigences émotionnelles peur au travail (.38)</i>	.33	.08	p<.05

Les variables retenues (tableau 3) expliquent une plus grande part du workaholisme chez les enseignants du 1<sup>er</sup> degré (R<sup>2</sup>=.53) que chez ceux du 2<sup>ème</sup> degré (R<sup>2</sup>=.33). L'empathie organisationnelle (principalement le manque de soutien de la hiérarchie) apporte une part d'explication significative et notable du workaholisme ( $\Delta$ R<sup>2</sup>=.33) seulement chez les enseignants du 1<sup>er</sup> degré. La personnalité apporte une part d'explication complémentaire un peu plus importante dans le 2<sup>ème</sup> degré ( $\Delta$ R<sup>2</sup>=.22) que dans le 1<sup>er</sup> ( $\Delta$ R<sup>2</sup>=.16) et les facteurs impliqués sont différents (névrosisme dans le 2<sup>ème</sup> degré et conscience dans le 1<sup>er</sup>). Les exigences émotionnelles (principalement la peur au travail) apportent une part d'explication complémentaire significative seulement dans le 2<sup>ème</sup> degré ( $\Delta$ R<sup>2</sup>=.08).

## Discussion et conclusion

Le workaholisme paraît lié en premier lieu à l'empathie organisationnelle perçue et tout particulièrement au faible soutien de la hiérarchie chez les enseignants du 1<sup>er</sup> degré. Chez les enseignants du 2<sup>ème</sup> degré en revanche, il n'apparaît pas lié à l'empathie organisationnelle perçue, mais plutôt au facteur névrosisme de la personnalité.

Au regard du stress, nos prédicteurs s'organisent de manière assez proche dans les deux niveaux d'enseignement. Toutefois, la confrontation avec la souffrance apparaît au premier plan des exigences émotionnelles dans le 1<sup>er</sup> degré alors que c'est la peur au travail dans le 2<sup>ème</sup> degré. Sans doute peut-on voir ici l'effet d'une situation de fait : les élèves les plus en souffrance sont souvent orientés vers des structures spécialisées durant leur scolarité du 1<sup>er</sup> degré. Dès lors, les enseignants du 2<sup>ème</sup> degré se trouvent moins confrontés à cette difficulté.

En revanche, pour le burnout, la personnalité (et particulièrement le névrosisme) se révèle un prédicteur plus important dans le 2<sup>ème</sup> degré que dans le 1<sup>er</sup>.

Ainsi, les actions de prévention du stress, du burnout et du workaholisme dans l'Education Nationale devront s'articuler de manière différenciée selon le niveau d'enseignement et selon le risque envisagé. Si les variables de personnalité ne peuvent pas relever d'actions directes de l'employeur, les variables organisationnelles sont sous sa responsabilité. Pour lutter contre les RPS, il paraît alors nécessaire dans le 1<sup>er</sup> degré d'améliorer le soutien de la hiérarchie et de diminuer la confrontation à la souffrance. Ce dernier point suppose la mise en œuvre de formations centrées sur la gestion de situations douloureuses et/ou l'organisation d'un accompagnement dont pourraient valablement se charger les psychologues scolaires. Dans le 2<sup>ème</sup> degré, il conviendrait principalement d'augmenter la reconnaissance et de diminuer la peur au travail. Celle-ci étant principalement liée à une forme de culpabilité relative à la crainte de ne pas avoir toutes les compétences pour réaliser au mieux ses missions dans un environnement stressant, les actions préventives adaptées relèvent, là encore de la formation continue.

## Bibliographie

- Cohen, S., & Williamson, G.** (1988). Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (éd.), *The Social Psychology of Health*. Newbury Park, CA: Sage.
- Collange, J., Bellinghausen, L., Chappé, J., Saunder, L., & Albert, E.** (2013). Stress perçu : à partir de quel seuil devient-il un facteur de risque pour les troubles anxiodépressifs ? *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 74, 7-15. DOI : 10.1016/j.admp.2012.12.009
- Fotinos, G.** (2005). *Le climat scolaire dans les lycées et collèges*. Enquête MGEN. [http://www.mgen.fr/fileadmin/user\\_upload/documents/Education/Reflexionssurlemonde/Climatlycees.pdf](http://www.mgen.fr/fileadmin/user_upload/documents/Education/Reflexionssurlemonde/Climatlycees.pdf) [consulté le 18/11/2013]
- Fotinos, G.** (2006). *Le climat des écoles primaires*. Enquête MGEN. <http://docplayer.fr/19838806-Le-climat-scolaire-dans-les-lycees-et-colleges-etat-des-lieux-analyse-et-propositions-georges-fotinos.html> [consulté le 18/11/2013]
- Genoud, P. A., Brodard, F., & Reicherts, M.** (2009). Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *European Review of Applied Psychology*, 59, 37-45.
- Guédon, D., & Bernaud, J.-L.** (2008). Le retour de l'empathie: du construit psychologique à l'empathie organisationnelle. *Psihologia Resurselor Umane*, 2, 31-47.
- Guédon, D., & Bernaud, J.-L.** (2015a). Le Workaholisme dans une Université Française : une perspective transactionnelle. *Pratiques Psychologiques*, 21, 71-85. doi : 10.1016/j.prps.2015.01.003.
- Guédon, D., & Bernaud, J.-L.** (2015b). *Questionnaire d'évaluation des risques psychosociaux au travail. Manuel de référence et d'interprétation*. Cergy : éditions Testallia.
- Laugaa, D., & Bruchon-Schweitzer, M.-L.** (2005). L'ajustement au stress professionnel chez les enseignants français du premier degré. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 34/4, 499-519.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S.** (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York : Springer
- Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W.** (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, 143-150.
- Malach-Pines, A.** (2005). The Burnout Measure Short version (BMS). *International journal of Stress Management*, 12 (1), 78-88.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T.** (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Nasse, P., & Légeron, P.** (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Rapport remis le 12 mars 2008 au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité. [http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/protect-soc/documents/fiches\\_rps/rapport\\_l%C3%A9geron.pdf](http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/protect-soc/documents/fiches_rps/rapport_l%C3%A9geron.pdf) [consulté le 26/11/2013]
- Pines, A., & Aronson, E.** (1988). *Career burnout: causes and cures*. New York: Free Press.
- Plaisant, O., Courtois, R., Reveillère, C., Mendelsohn, G. A., & John, O. P.** (2010). Validation par analyse factorielle du Big Five Inventory français (BFI-Fr). Analyse convergente avec le NEO-PI-R. *Annales Médico-Psychologiques*, 168, 97-106.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W.** (2009). Being Driven to Work Excessively Hard. The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.