



Facteurs associés au burnout chez les enseignants universitaires : Cas des Institutions de la ville de Kikwit

[Associated factors of burnout among university teachers: The case of Institutions In the city of Kikwit]
Kasese Ntshiangom Bho-pol^{1*}, Ramazani Imani^{2,3,4}, Mabakutuvangilanga Ntela Simon-Decap^{2,3,4,5}

¹Département des Sciences Infirmières, Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kikwit, Kikwit, République Démocratique du Congo.

²Ecole Doctorale Monique Rothan-Tondeur, Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kindu, Kindu, République Démocratique du Congo.

³Ecole Universitaire de Recherche en Soins, Université Sorbonne Paris Nord, Laboratoire Educations et Pratiques de Santé (LEPS), (UR 3412), UFR SMBH, F-93017, Bobigny, France.

⁴Centre de Recherche en Sciences Infirmières et Innovation en Santé (CRESSIS), Kindu, République Démocratique du Congo.

⁵Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kinshasa, Département des Sciences Infirmières, Kinshasa, République Démocratique du Congo.

Résumé

Le burnout, ou épuisement professionnel, est en augmentation, particulièrement chez les enseignants universitaires en raison de la nature exigeante de leur travail. C'est une étude quantitative transversale menée auprès de 157 enseignants à Kikwit dans le but d'identifier les facteurs associés au burnout. Les résultats révèlent que l'âge est un facteur clé, avec un taux de 56 % de burnout chez les enseignants âgés de 40 à 49 ans, contre seulement 8 % pour ceux de 20 à 39 ans. Une disparité entre les sexes est également observée : 39 % des hommes et 10 % des femmes souffrent de burnout. Les enseignants à temps partiel affichent un taux élevé (48 %) par rapport à ceux à temps plein (6 %). L'expérience professionnelle joue un rôle significatif, avec 84 % des enseignants ayant plus de six ans d'ancienneté en burnout, contre 17 % pour les moins expérimentés. Les titulaires d'une licence souffrent davantage (87 %) que ceux ayant un master ou un doctorat. Des variations institutionnelles sont notées, avec 50 % des enseignants de l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kikwit en burnout, contre seulement 7 % de l'Université de Kikwit. La charge de travail et la satisfaction au travail sont également déterminantes, tandis que l'accès aux services de soutien psychologique et l'utilisation de stratégies de gestion du stress contribuent à réduire le burnout. Cette étude vise à sensibiliser les décideurs et les établissements d'enseignement à la nécessité d'adopter des stratégies adaptées pour prévenir le burnout et améliorer la qualité de vie professionnelle des enseignants, garantissant ainsi un environnement éducatif plus sain et productif.

Mots-clés : Burnout, facteurs de risque, enseignants universitaires, stress émotionnel, santé mentale des enseignants.

Abstract

Burnout is on the rise, particularly among university teachers, due to the demanding nature of their work. This study aims to identify the determinants of burnout among university teachers in the city of Kikwit. A quantitative cross-sectional study was carried out among 157 teachers in Kikwit to identify the determinants of burnout. The results reveal that age is a key factor, with a 56% burnout rate among teachers aged 40 to 49, compared with just 8% among those aged 20 to 39. A gender disparity is also observed: 39% of men and 10% of women suffer from burnout. Part-time teachers show a high rate (48%) compared to full-time teachers (6%). Professional experience plays a significant role, with 84% of teachers with more than six years' seniority suffering from burnout, compared with 17% of those with less experience. Those with a bachelor's degree suffer more (87%) than those with a master's or doctorate. Institutional variations are noted, with 50% of teachers at 'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kikwit' suffering burnout, compared with just 7% at 'Université de Kikwit'. Workload and job satisfaction are also determinants, while access to psychological support services and the use of stress management strategies help reduce burnout. This study aims to raise awareness among decision-makers and educational institutions of the need to adopt appropriate strategies to prevent burnout and improve the quality of teachers' working lives, thereby ensuring a healthier, more productive educational environment.

Keywords: Burnout, risk factors, university teachers, emotional stress, Teachers' mental health.

*Auteur correspondant: Kasese Ntshiangom Bho-pol, (kabhopl@gmail.com), Tél. : (+243) 812 286 107

Reçu le 09/12/2024; Révisé le 09/01/2025; Accepté le 06/02/2024

DOI: <https://doi.org/10.59228/rcst.025.v4.i1.129>

Copyright: ©2025 Kasese et al. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-NC-SA 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

1. Introduction

Le burnout est un enjeu préoccupant dans le milieu universitaire, particulièrement pour les enseignants au niveau international. Ces professionnels subissent une pression intense due à la charge de travail, aux exigences académiques, et à la gestion d'étudiants issus de diverses cultures. Ils jonglent avec des responsabilités multiples : enseignement, recherche, tâches administratives et supervision. Cette surcharge peut mener à un épuisement professionnel exacerbé par la diversité des étudiants et les défis liés à la multi culturalité. Il est capital que les établissements d'enseignement offrent un soutien adapté, comme la reconnaissance de leur travail et des programmes de gestion du stress.

En France, une étude a révélé en 2011 que 17 % des enseignants-chercheurs souffraient de burnout, avec des variations significatives selon les pays, où les taux peuvent atteindre 50 % (Fotinos et Horenstein, 2011). La prévention est essentielle pour préserver la santé mentale de ces professionnels.

Au moyen- Orient, les facteurs culturels, sociaux et organisationnels peuvent influencer chaque pays de la région. Les enseignants en milieux universitaires au Moyen-Orient ajoutent l'attente élevée de la part des étudiants comme facteur de burnout (Owona et al., 2020).

Le burnout est un défi majeur pour les enseignants universitaires au Canada, et il est important de mettre en œuvre des stratégies pour prévenir et gérer ce stress professionnel (Belkhou & Ghalmat, 2022).

La compréhension du burnout pour les pays africains n'est pas différente de celle des Etats de la France ; du Moyen-Orient ou des Etats du Canada et autres. Mais pour ces derniers, la caractéristique du tiers-monde ajoute les conditions de travail difficiles et les contraintes budgétaires et les défis liés à la conciliation entre travail et vie personnelle (Pimentel, 2022).

Le Burkina Faso présente aussi ses réalités sur le concept à l'étude ainsi, comme dans de nombreux pays, la prise de conscience du burnout dans ce pays a probablement augmenté ces dernières années (Canada, 2022).

Les enseignants sont susceptibles d'être plus informés sur les symptômes, les causes et les conséquences du burnout. Les enseignants universitaires en Afrique du Sud sont souvent confrontés à des pressions professionnelles importantes telles que des charges de travail élevées, des exigences de publication, des ressources limitées et parfois des

conditions de travail difficiles. Ces facteurs peuvent contribuer au développement du burnout. Il peut exister une stigmatisation autour du burnout dans certains milieux professionnels, y compris dans l'enseignement universitaire. Certains enseignants peuvent craindre d'être jugés ou discriminés s'ils admettent souffrir de burnout (Mbame & Menkes, 2022).

La perception d'une évaluation équitable et transparente peut influencer la satisfaction au travail. Si les enseignants estiment que leur performance est évaluée de manière objective et équitable, cela peut contribuer à un environnement de travail positif.

La reconnaissance et la satisfaction au travail sont des éléments essentiels qui peuvent influencer de manière significative le risque de burnout chez les enseignants universitaires. Lorsque les enseignants universitaires se sentent reconnus et appréciés pour leurs efforts, que ce soit par l'administration, les collègues, ou les étudiants, cela peut renforcer leur motivation et leur engagement. La reconnaissance de leur contribution peut agir comme un facteur protecteur contre le burnout.

La théorie du flow suggère que la satisfaction au travail est maximale lorsque les enseignants sont engagés dans des tâches qui équilibrent leurs compétences et les défis auxquels ils sont confrontés (Youmou, 2022). Un équilibre approprié peut favoriser l'enthousiasme pour le travail et réduire le risque de burnout.

Non seulement il est un problème sérieux parmi les enseignants universitaires du niveau international, mais les universités tant africaines que congolaises ont un problème de fatigue et nécessitent une attention particulière de la part des institutions d'enseignement supérieur pour assurer le bien-être et la santé mentale de ces professionnels.

En République Démocratique du Congo (RDC), la conception du burnout n'est pas à mettre à l'écart, étant donné le nombre exorbitant des étudiants dans les auditoires, ce qui renforce la notion des années élastiques pour certaines facultés et/ou sections. On y constate aussi la difficulté de réaliser certaines tâches académiques en début de l'année académique suite aux difficultés financières, le manque de soutien de la part de l'administration universitaire, ainsi que le manque de reconnaissance et d'appréciation, les conflits relatifs à la détérioration des relations interpersonnelles : collègue de service, entre étudiants et admiration centrale, les conditions de travail défavorables, voilà autant des problèmes constaté en RDC, qui peuvent

contribuer à un mauvais état de santé mental et affectif de l'enseignant dans les universités congolaises.

La ville de Kikwit, bien que connue pour ses efforts éducatifs et académiques, n'échappe pas à ce fléau. Les institutions universitaires de cette ville font face à des défis multiples tels que le manque de ressources, de soutien institutionnel inadéquat et des conditions socio-économiques difficiles, rendant les enseignants particulièrement sujets au burnout. Des observations préliminaires et des discussions informelles avec des enseignants universitaires de la ville ont permis de soulever des inquiétudes quant à la prévalence du burnout dans cette population (Widmer et al., s. d.).

Aussi les conditions de travail dans ces institutions peuvent varier largement, influençant potentiellement les niveaux de burnout chez les enseignants. Les spécificités locales, telles que les ressources limitées, les infrastructures insuffisantes, et les particularités culturelles, peuvent exacerber ou atténuer les facteurs de stress professionnels, (Organization & Programme, 2021).

Cette étude vise à identifier les facteurs associés au burnout chez les enseignants universitaires de la ville de Kikwit. Elle s'appuie sur le modèle de Maslach et Leiter comme cadre de référence (Zawieja, 2021). Ce modèle de Maslach et Leiter, l'un des plus largement acceptés, identifie quatre composantes du burnout : les caractéristiques sociodémographiques, l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation (ou cynisme) et la diminution de l'accomplissement personnel. Ces composantes peuvent être utilisées comme indicateurs pour évaluer le niveau de burnout chez les enseignants universitaires.

2. Matériels et méthodes

2.1. Conception et cadre de l'étude

Cette étude se présente sous la forme d'une recherche quantitative transversale à visée analytique. Menée dans la ville de Kikwit, ville emblématique du Kwilu, s'illustrant par une histoire riche et complexe. A l'origine, connue sous le nom de Makaku, elle a évolué au fil des décennies, devenant Poto-Poto en 1920 avant d'adopter son nom actuel en 1937. Son développement a été façonné par l'influence coloniale belge, qui a établi deux cités distinctes : l'une pour les Européens, moderne et bien équipée, et l'autre pour les indigènes, témoignant d'une hiérarchie sociale marquée.

2.2. Population

La population cible de cette étude est constituée de tous les enseignants universitaires travaillant dans les institutions d'enseignement supérieur de la ville de Kikwit. Elle se chiffre à 351 enseignants issus des établissements d'Enseignement Supérieur et Universitaire de la ville de Kikwit, entendu ici : l'Institut Supérieur Pédagogique de Kikwit (ISP KKT) : 148 ; l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kikwit (ISTM-KKT) : 122 ; l'Université de Kikwit (UNIKIK) : 46 ; l'Institut Supérieur des Sciences de Santé et d'Education de Kikwit (ISSSE-KKT) : 35. De ce nombre, nous avons travaillé avec 157 enseignants, qui ont donné leur consentement à répondre au questionnaire d'enquête.

2.3. Technique d'échantillonnage

Dans le cadre de cette recherche, et au regard du nombre réduit, nous avons fait appel à un échantillonnage exhaustif. Korff-Sausse (2004) souligne que ce type d'échantillonnage aussi appelé recensement est une méthode de sélection d'échantillons dans laquelle tous les éléments de la population sont étudiés. Cela signifie qu'il n'y a pas de sélection aléatoire et que tous les membres de la population ont la même chance d'être inclus dans l'échantillon (Williams et al., 2016). Dans le cas d'espèce, il s'agit d'inclure tous enseignants de ces établissements, soit 157 ayant répondu à notre critère. Pour être sélectionné, les participants devraient être tout d'abord, travailleur au sein d'une telle institution et avoir au moins un an d'ancienneté dans l'enseignement supérieur. De plus, la capacité à lire et à comprendre le français est essentielle, étant donné que c'est la langue principale utilisée dans l'enseignement et la communication académique. Ces critères visent à garantir que les enseignants possèdent non seulement une expérience adéquate, mais aussi les compétences linguistiques avérées pour interagir efficacement dans le milieu universitaire.

2.4. Recrutement des enseignants

Pour recruter des enseignants universitaires à Kikwit, nous avons établi des critères de sélection clairs, incluant un minimum d'un an d'expérience dans l'enseignement supérieur. Ensuite, une annonce de recrutement détaillée a été rédigée, précisant les qualifications requises, tout en soulignant la nécessité de maîtriser le français. La diffusion de l'annonce s'est fait via divers canaux, tels que les sites web universitaires et les réseaux sociaux, pour toucher un

large public. Une fois un bon nombre d'enseignant dudit établissement atteint, des entretiens étaient organisés dans l'enceinte de l'établissement aux souscripteurs.

2.5. Technique et instrument de collecte des données

Dans le but de faciliter la collecte des données, l'enquête par questionnaire a été privilégiée (Vandercammen, 2018). Le questionnaire, utilisé comme outil de collecte de données, a été adapté par l'enquêteur et tire son origine du modèle de Maslach. Ce modèle se compose de quatre dimensions : les caractéristiques sociodémographiques, l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation (cynisme) et la diminution de l'accomplissement personnel.

2.6. Processus de collecte des données

Les données ont été recueillies à l'aide du logiciel Kobocollect, préinstallé sur les dispositifs mobiles (smartphones) (Menasria, 2022). Elles sont ensuite synchronisées quotidiennement avec le serveur Web, permettant ainsi une collecte et une saisie en temps réel (Cardin et al., 2023). Cette méthode contribue à réduire les erreurs de saisie des données et facilite leur nettoyage ultérieur. Afin d'assurer la sécurité des informations, la clé de sécurité du serveur Kobocollect était exclusivement réservée à l'investigateur principal et au coordinateur de l'étude (Belhadj & Abbad, 2022).

Après la collecte des données sur le terrain, celles-ci ont été importées dans un fichier Excel qui a ensuite été exporté vers SPSS version 24 pour procéder au nettoyage et à l'analyse. Ces données ont été nettoyées et analysées grâce au logiciel SPSS version 24.

2.7. Analyse des données

Les données ont été saisies à l'aide du logiciel Kobocollect (Attinsounon et al., 2023). Ces données ont été transférées dans un fichier Excel ensuite exporté vers SPSS version 2024 pour procéder au nettoyage et à l'analyse. Les données catégorielles ont été analysées par le biais. Des tests du chi carré ont été réalisés afin d'établir des relations entre les variables indépendantes (difficultés de résilience Oui/Non) et dépendantes. Les rapports de prévalence (PR) ainsi que les intervalles de confiance correspondants à 95 % ont été employés pour mesurer le risque (Stéphane, 2015).

2.8. Gestion de l'information et contrôle qualité

L'outil de collecte des données quantitatives a été élaboré avec une rigueur extrême, intégrant des mécanismes de contrôle ainsi que des remplacements de données pour garantir une qualité optimale. Afin d'assurer la confidentialité des informations recueillies, l'étude a été menée exclusivement par le chercheur

principal. La fiabilité de cet outil a été soumise à une évaluation minutieuse. Nous ferons appel à des scientifiques hautement qualifiés et spécialisés, tous titulaires d'un diplôme de maîtrise en santé publique au minimum (Belhumeur, 2018).

Au cours de la phase de collecte des données, le chercheur principal a bénéficié de la supervision d'un coordinateur de recherche. Ces procédures visent à respecter scrupuleusement le protocole établi lors de la collecte des données. Avant toute analyse, les données importées dans Microsoft Excel ont été soigneusement nettoyées afin de minimiser les risques d'erreur (Frantz Segovia, 2024).

2.9. Considérations d'ordre éthique

Avant de réaliser ce travail, le protocole était préalablement soumis au comité d'éthique de l'Institut Supérieur des Techniques Médicales de Kinshasa. Les autorités de chaque établissement d'enseignement supérieur ont été également préalablement informées. Chaque enquêté était clairement informé de la nature, des objectifs et des avantages de l'étude. Le formulaire d'information et de consentement était remis à chaque participant avant l'entretien, afin de lui permettre de le lire, de poser des questions ou de clarifier certaines préoccupations, si cela s'avérait nécessaire.

Le test de Khi-carré (X²), les odds ratio (OR) et leurs intervalles de confiance (IC), ainsi que la valeur de *p* ont été calculés.

3. Résultats

Sur les 157 enseignants enquêtés, 64 % ont affirmé subir le burnout pendant l'exercice de la profession d'enseignant à l'université, contre 36 %. Ce résultat est présenté à la figure 1.

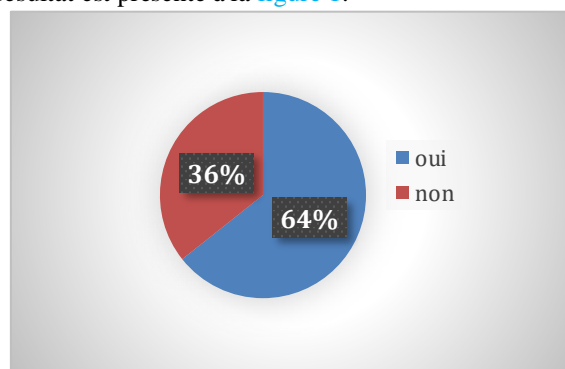


Figure 1. Burnout pendant l'exercice de la profession d'enseignant à l'université

Les résultats sur la relation entre les facteurs sociodémographiques et le burnout chez les

enseignants universitaires de Kikwit sont présentés au [tableau I](#).

Il ressort du [tableau I](#) quelques informations pertinentes suivantes :

Par rapport à l'âge, la tranche d'âge la plus touchée est celle comprise entre 40 à 49 ans par le fait que ces derniers affichent un taux de burnout de 56 %, contre seulement 8 % pour les sujets dont l'âge varie entre 20 et 39 ans ($X^2 = 11,273$, $p = 0,001$).

Tableau 1. Relation entre les facteurs sociodémographiques et le burnout chez les enseignants universitaires de Kikwit

(n=157)	Burnout chez les enseignants					p
	OUI(%)	NON(%)	X ²	OR	IC	
Age						0,001
20-39 ans	8	10	11,273	0,84	(1,461-1,920)	
40 à 49 ans	56	83			1	
Sexe						0,000
Masculin	101	39	34,384	0,27	(0,213-0,364)	
Féminin	7	10			1	
Indice du travail						0,000
Temps plein	6	95	15,203	95	(0,255-0,407)	
temps partiel	48	8			1	
Année d'expérience						0,000
moins de 6 ans	17	6	10,570	0,59	(1,456-1,908)	
plus de 6 ans	84	50			1	
Niveau d'enseignement						0,000
Licence	87	47	17,219		1	
Master	6	5		1,54	(0,45-5,31)	
Doctorat	5	7		2,59	(0,78-0,81)	
Université d'emploi						0,000
Istm Kikwit	50	17	132,960		1	
Isp kikwit	20	6		0,88	(0,3-2,6)	
Unikik	7	41			1	
ISSE Kikwit	7	50		1,22	(0,4-3,76)	

Il ressort de ce tableau quelques informations pertinentes suivantes :

Par rapport à l'âge, la tranche d'âge la plus touchée est celle comprise entre 40 à 49 ans par le fait que ces derniers affichent un taux de burnout de 56 %, contre seulement 8 % pour les sujets dont l'âge varie entre 20 et 39 ans ($X^2 = 11,273$, $p = 0,001$).

Quant au sexe, le sexe masculin se montre plus affecté avec un chiffre record 101 sur 39 par rapport aux femmes (7 sur 10), et dont le $X^2 = 34,384$ ($p < 0,000$),

ce qui indique une vulnérabilité accrue chez les femmes ($OR = 0,27$).

Pour la nature du contrat cependant, le taux de burnout s'élève à 95 % chez les enseignants à temps plein, alors que chez ceux qui exercent une prestation à temps partiel il s'évalue à 6 % ($X^2 = 15,203$, $p < 0,000$).

En ce qui concerne l'année d'expérience notre tableau nous montre que les enseignants qui n'ont pas encore totalisé six ans dans la profession enseignante à l'université présentent un taux de burnout de 17 %, alors que ceux disposant d'une expérience plus importante affichent un taux de 84 % ($X^2 = 10,57$, $p < 0,000$).

Le niveau d'enseignement est un autre aspect que notre tableau affiche aussi et à ce propos, il démontre plus la prévalence du burnout élevée parmi les enseignants au niveau licence soit 87 %, comparativement à ceux des niveaux master avec un taux de 6 % et doctorat 5 % ($X^2 = 17,219$).

La dernière variable est l'institution d'emploi. A ce propos, le résultat révèle que les enseignants de l'ISTM Kikwit montrent un taux élevé de burnout soit 50 %, contre ceux de l'Unikik qui présentent un faible taux de 7 % dont ($X^2 = 132,96$).

Les données sur la relation entre l'épuisement émotionnel et le burnout chez les enseignants universitaires de Kikwit sont présentées au [tableau II](#).

Les caractéristiques importantes du [tableau II](#) sont les suivantes :

- Le nombre d'heures de travail : Les enseignants ont une prestation de moins de 20 heures par semaine affichent un taux de burnout de 35 %, tandis que ceux travaillant plus de 20 heures présentent un taux de 66 % ($X^2 = 24,973$, $p < 0,000$).

- Un autre facteur suggéré c'est la charge de travail, où le tableau souligne un taux de burnout de 15 % chez les enseignants ayant une charge légère, contre 71 % des enseignants soumis à une charge modérée qui en souffrent ($X^2 = 105,4$, $p < 0,000$).

- La satisfaction vis-à-vis de l'environnement professionnel est autre facteur. A cet effet, parmi les enseignants qui accusent la satisfaction au service, le taux de burnout s'élève à 47 %, contre seulement 8 % chez ceux qui se déclarent insatisfaits ($X^2 = 126,494$, $p < 0,000$).

Tableau II. Relation entre l'épuisement émotionnel et le burnout chez les enseignants universitaires de Kikwit

Epuisement émotionnel	Burnout chez les enseignants					
	OUI(%)	NON(%)	X ²	OR	IC	p
Nombre d'heure de travail						
Moins de 20heures	35	6	24,973	0,23	(1,570-2,177)	0,000
Plus de 20 heures	66	50			1	
Charge du travail						
Légère	15	11	105,400	0,90	(0,14-1,06)	0,000
modérée	71	17		0,13	(0,06-0,3)	
Lourde	15	28			1	
Satisfaction de l'environnement du travail						
Satisfaisante	47	39	126,494	0,83	(0,29-2,41)	0,000
Neutre	46	9		0,20	(0,06-0,67)	
Insatisfaite	8	8			1	
Epuisement pendant l'exercice professionnel						
Toujours	37	49	28,84	12,11	(1,586-2,217)	0,000
2 à 3X/Sem	64	7			1	
Manque d'accomplissement personnel dans le travail						
Toujours	52	11	15,204	0,23	(2,018-9,340)	0,000
2 à 3X/Sem	49	45			1	
Fréquence de l'épuisement émotionnel						
Toujours	5	6	136,996	2,3	(5,268-28,255)	0,000
2 à 3X/Sem	96	50			1	

- Cependant, quant à l'épuisement durant l'exercice professionnel, le tableau ressort un épuisement constant corrélé à un taux élevé de burnout soit 37 % ($X^2 = 28,84$, $p < 0,000$).

- Le sentiment d'accomplissement personnel est un autre facteur et le constat révèle que les individus ressentant un manque d'accomplissement affichent un taux de burnout correspondant à 52 % ($X^2 = 15,204$, $p < 0,000$).

- Quant à la fréquence de l'épuisement émotionnel, les enseignants connaissant un épuisement émotionnel constant présentent un taux alarmant de burnout à hauteur de 96 %, alors que ce chiffre tombe à seulement 5 % pour ceux qui éprouvent cet épuisement moins fréquemment ($X^2 = 136,996$, $p < 0,000$).

Il sied de constater que les données présentées révèlent des corrélations significatives entre l'épuisement émotionnel et le burnout chez les enseignants universitaires de Kikwit.

Le **tableau III** met en lumière des relations significatives entre la dépersonnalisation et le burnout chez les enseignants universitaires de Kikwit

L'analyse des données présentées dans le tableau 3 met est résumée sous l'influence de trois facteurs principaux :

Le détachement ou cynisme envers le travail : les enquêtés qui ressentent envie de détachement constant affichent un taux de burnout de 35 %, comparaison faite à 16 % pour ceux qui éprouvent ce sentiment deux à trois fois par semaine. Le test du chi carré ($X^2 = 24,297$, $p < 0,000$) ainsi qu'un OR de 0,75 confirment l'existence d'une association avec un risque très élevé de burnout.

Tableau III. Relation entre la dépersonnalisation et le burnout pendant l'exercice de la profession d'enseignant

Dépersonnalisation	Burnout pendant l'exercice de la profession d'enseignant					
	OUI(%)	NON(%)	Khi-carré	OR	IC	p
Détachement ou cynisme par rapport au travail						
Toujours	35	16	24,297	0,75	(1,570-2,167)	0,000
2 à 3 fois/semaine	66	40			1	
Etat de santé affecté par le travail						
toujours	23	26	14,941	2,94	(1,488-1,983)	0,000
2 à 3 fois/semaine	78	30			1	
Intention de quitter le service						
Oui	17	16	10,57	1,98	(1,456-1,908)	0,001
Non	84	40			1	

L'état de santé affecté par le travail : Les enseignants dont la santé est continuellement impactée par leur activité professionnelle présentent une prévalence élevée de burnout soit 23 %, contre 26 % pour ceux qui ressentent cet impact deux à trois fois par semaine, avec un $X^2 = 14,941$ ($p < 0,000$) et un OR élevé à 2,94.

En fin, l'intention de quitter le service : Ceux ayant l'intention de quitter leur emploi présentent un taux de burnout de 17 %, contre 16 % pour ceux ne partageant pas cette intention, avec un $X^2 = 10,57$ ($p = 0,001$) et un OR s'élevant à 1,98, soulignant ainsi l'impact que la dépersonnalisation peut avoir sur leur décision.

Le **tableau IV** présente une relation entre la diminution de l'accomplissement personnel et le burnout pendant l'exercice de la profession enseignante.

Les résultats qui s'y trouvent se présentent de la manière suivante :

Soutien administratif : Les enseignants bénéficiant d'un bon soutien rapportent un taux de

burnout très faible soit 90 % (sans burnout) comparé à ceux avec un mauvais soutien : 11 % (sans burnout). Le test du chi carré ($X^2 = 157, p < 0,000$) et un OR de 0,01 soulignent l'importance du soutien organisationnel pour prévenir le burnout.

Accès aux ressources nécessaires : les sujets qui ont déclaré disposer des ressources bénéficient d'une réduction du burnout soit 47 %, contre 54 % rapportant un état de burnout sans accès. Le test du chi carré ($X^2 = 37,194, p < 0,000$) et un OR s'élevant à 0,46 renforcent cette affirmation.

Tableau IV. Relation entre la diminution de l'accomplissement personnel et le burnout pendant l'exercice de la profession d'enseignant

Diminution de l'accomplissement personnel	Burnout pendant l'exercice de la profession d'enseignant					
	OUI(%)	NON(%)	Khi-carré	OR	IC	p
Soutien administratif dans l'institution						
Bon	90	6	157	0,01	(0-0,03)	0,000
Mauvais	11	50			1	
Appropriation des ressources nécessaires pour effectuer le travail						
0,000						
Oui	47	16	37,194	0,46	(1,684-2,464)	
Non	54	40			1	
Qualité de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle						
0,000						
Bonne	27	15	53,447	0,37	(0,15-0,93)	
Moyenne	50	30		0,18	(0,18-0,90)	
Mauvaise	14	21			1	
Fréquence de stress lié au travail						
0,000						
toujours	87	7	152,685		1	
2 à 3x/Sem	14	49		43,5	(0,069-0,01)	
Accès aux services de soutien psychologique ou de gestion de stress						
0,045						
Oui	6	7	4,062	2,19	(1,410-1,806)	
Non	94	50			1	
Usage des stratégies spécifiques pour gérer le stress lié au travail						
0,000						
Oui	30	6	74,063	0,28	(0,11-0,72)	
Non	71	50			1	

Quant à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, le tableau nous montre qu'un bon équilibre diminue le risque de développer les symptômes de burnout soit 27 % sans symptômes contre 14 % en cas d'équilibre insatisfaisant, avec un $X^2 = 53,447$ ($p < 0,000$) et un OR égal à 0,37.

Fréquence du stress lié au travail : Les enseignants constamment soumis au stress affichent des taux élevés de burnout (87 %) avec un OR préoccupant s'élevant à 43,5. Le test du chi carré ($X^2 = 152,685; p < 0,000$) confirme cette forte corrélation.

Pour l'accès aux services d'aide psychologique le tableau montre que les enseignants ayant accès à ces services présentent des taux plus faibles de burnout soit 6 % c'est-à-dire sans symptômes, contrairement à ceux ne bénéficiant pas d'accès soit 94 % qui rapportent des symptômes de burnout, avec un $X^2 = 4,062$ ($p = 0,045$) et un OR atteignant 2,19.

Enfin, le tableau présente l'utilisation des stratégies de gestion du stress et à ce propos, le constat révèle que 30% des enseignants font usage efficace des stratégies de gestion de stress, comparativement aux 71 % ne mettant pas en œuvre ces stratégies. Le test du chi carré ($X^2 = 74,063; p < 0,000$) ainsi qu'un OR s'élevant à 0,28 renforcent cette conclusion. Portant un burnout sans accès). L'analyse des données du tableau 4 révèle des associations significatives entre la diminution de l'accomplissement personnel et le burnout chez les enseignants universitaires de Kikwit.

4. Discussion

La prévalence significative du burnout (64 %) parmi les enseignants universitaires, observée dans cette étude, concorde avec d'autres recherches qui mettent en évidence une dégradation des conditions de travail dans l'enseignement supérieur, souvent attribuée à des facteurs organisationnels, personnels et sociaux. Maslach & Leiter (2016) soulignent que le burnout est influencé par un déséquilibre entre les exigences professionnelles et les ressources disponibles, telles que des charges de travail excessives et un manque de soutien institutionnel.

En ce qui concerne les facteurs sociodémographiques, il est remarquable que le taux de burnout soit plus élevé chez les enseignants âgés de 40 à 49 ans (56 %) comparativement à ceux âgés de 20 à 39 ans (8 %), ce qui corrobore les conclusions de Maslach & Leiter (2016) concernant un pic de burnout au milieu de la carrière. Concernant la variable sexe, bien que les hommes soient plus affectés (101 sur 140), cela contraste avec des études antérieures qui indiquent une plus grande vulnérabilité des femmes face à l'épuisement émotionnel (Purvanova & Muros, 2010). La nature du contrat de travail révèle également des disparités notables : ainsi, le taux de burnout atteint 95 % chez les enseignants à temps plein, aligné avec les travaux de Kinman & Wray (2020), qui mentionnent que ces contrats sont souvent associés à des charges de travail excessives. Les enseignants ayant moins de six ans d'expérience affichent un taux de burnout inférieur

(17 %) par rapport à leurs homologues plus expérimentés (84 %), corroborant ainsi les observations formulées par [Gustems-Carnicer et al. \(2019\)](#). En termes de niveau d'enseignement, il est constaté que les enseignants intervenant au niveau licence rapportent un taux de burnout supérieur (87 %) comparativement aux niveaux master (6 %) et doctorat (5 %), conformément aux résultats obtenus par [Demerouti & Bakker \(2008\)](#). Enfin, il convient d'observer que les taux de burnout varient considérablement entre institutions : on note 50 % au sein de l'ISTM Kikwit contre seulement 7 % à l'Unikik, mettant en lumière l'influence des environnements institutionnels sur le phénomène du burnout ([Leiter & Maslach, 2003](#)).

L'analyse met également en exergue des corrélations significatives entre l'épuisement émotionnel et le burnout. Par exemple, il a été observé que 66 % des enseignants travaillant plus de vingt heures par semaine ressentent un état d'épuisement professionnel, conforme aux conclusions avancées par [Schaufeli et Bakker \(2004\)](#). De surcroît, une charge perçue comme excessive se trouve corrélée à un taux élevé de burnout (71 %), soutenant ainsi les affirmations formulées par [Maslach & Leiter \(2016\)](#). Les enseignants exprimant une satisfaction quant à leur environnement professionnel présentent un taux réduit d'épuisement professionnel (47 % contre 8 %), confirmant ainsi les résultats obtenus par [Kinman & Wray \(2020\)](#). Par ailleurs, la présence d'un épuisement constant est associée à une prévalence très élevée du burnout soit 37 %, en accord avec [Sonnetag & Fritz \(2015\)](#).

Concernant la dépersonnalisation, des relations significatives existent également entre celle-ci et le phénomène du burnout. À titre d'exemple, il a été constaté que 35 % des enseignants éprouvant un détachement constant manifestent un état d'épuisement professionnel, ce qui s'aligne avec les travaux réalisés par [Maslach & Leiter \(2016\)](#). Un état général dégradé est associé à une augmentation notable du risque de burnout soit 23 %, comme soutenu par [Kinman & Wray \(2020\)](#). Enfin, il est préoccupant d'observer que ceux ayant envisagé quitter leur poste affichent un taux accru d'épuisement professionnel (17 %), corroborant ainsi les observations établies par [Taris & Schaufeli \(2015\)](#).

L'analyse souligne également divers facteurs influençant la relation entre la diminution du sentiment d'accomplissement personnel et le phénomène du burnout. Un soutien administratif adéquat apparaît lié à

une réduction significative du taux de burnout observé parmi ces individus ; en effet, aucun cas n'est enregistré chez ceux bénéficiant d'un bon soutien administratif selon [Maslach & Leiter \(2016\)](#). L'accès aux ressources nécessaires constitue également un élément déterminant pour atténuer l'incidence du burn-out avec un Odds Ratio estimé à 0,46. Un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et personnelle semble aussi jouer un rôle protecteur vis-à-vis du burn-out, comme indiqué dans divers travaux dont celui réalisé par [Sonnetag & Fritz. \(2015\)](#) où cet équilibre présente enfin son importance majeure en matière préventive. Il convient aussi d'alerter sur le fait qu'un impressionnant pourcentage soit 87% d'enseignants constamment stressés manifeste déjà certaines formes avérées de Burnout comme démontré par [Kinman & Wray \(2020\)](#).

5. Conclusion

L'analyse des facteurs associés au burnout chez les enseignants universitaires de Kikwit a mis en évidence des éléments déterminants influençant cette problématique complexe. Les résultats indiquent que la diminution de l'accomplissement personnel, le détachement ou cynisme vis-à-vis du travail, l'impact du travail sur la santé et l'intention de quitter le service constituent des aspects significatifs contribuant au burnout. Ces conclusions s'inscrivent dans une littérature croissante qui souligne l'importance des facteurs organisationnels et individuels dans la gestion du stress professionnel.

Facteurs Clés Identifiés

- Diminution de l'Accomplissement Personnel : Les enseignants ressentant un manque d'accomplissement personnel sont plus susceptibles d'éprouver des niveaux élevés de burnout.

- Détachement ou Cynisme : Le détachement émotionnel est corrélé à un risque accru de burnout. [Hakanen et al. \(2006\)](#) ont démontré que le cynisme constitue une composante essentielle du burnout chez les enseignants, ce qui met en lumière la nécessité d'interventions visant à renforcer l'engagement et la satisfaction au travail.

- État de Santé Affecté par le Travail : L'effet néfaste du travail sur la santé physique et mentale des enseignants a été identifié comme un facteur prédictif majeur du burnout. Cela indique un besoin urgent d'améliorer les conditions de travail afin de préserver la santé des enseignants.

- Intention de Quitter le Service : L'intention de quitter son emploi est fortement liée aux niveaux d'épuisement émotionnel.

- Soutien Administratif et Ressources Nécessaires : Un soutien administratif efficace ainsi qu'un accès aux ressources essentielles sont cruciaux pour réduire le burnout.

Implications Pratiques

Les résultats obtenus dans cette étude suggèrent plusieurs implications pratiques pour les établissements d'enseignement supérieur à Kikwit et ailleurs :

- Renforcement du Soutien Organisationnel : Il est impératif que les institutions instaurent des systèmes de soutien efficaces pour leurs enseignants, incluant un accès à des ressources appropriées ainsi qu'à un environnement de travail favorable.

- Programmes de Prévention du Burnout : Des programmes ciblés devraient être élaborés afin d'aider les enseignants à gérer leur stress, améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi qu'à renforcer leur sentiment d'accomplissement personnel.

- Surveillance Continue : La mise en œuvre d'évaluations régulières concernant le bien-être des enseignants pourrait contribuer à identifier précocement les signes d'épuisement professionnel et permettre une intervention rapide.

Références bibliographiques

- Attinsounon, C.A., Akonakpo, A., Adoukonou, T., Dovonou, C.A. (2023). Facteurs de risque d'infections sexuellement transmissibles et utilisation du préservatif en milieu étudiant en 2022. *Médecine et Maladies Infectieuses Formation*, 2(2), S110-S111. <https://doi.org/10.1016/j.mmifmc.2023.03.260>
- Belhadj, N & Abbad, A. (2022). *La sécurité de l'Internet des Objets (IoT)* [Thèse de Doctorat, Université Ibn Khaldoun Tiaret]. <http://dspace.univ-tiaret.dz:80/handle/123456789/2580>
- Belkhou, A & Ghalmat, M. (2022). Professional Exhaustion in Teachers of higher Education : The case of USMBA teachers. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5(1), 8-21. <https://revue-iscg.com/index.php/home/article/view/841>
- Canada, L. (2022). *Item-Theses Canada*. <https://library-archives.canada.ca/eng/services/serviceslibraries/theses/Pages/item.aspx?idNumber=68814321>
- Cardin, O., Derigent, W., Trentesaux, D. (2023). *Digitalisation et contrôle des systèmes industriels cyber-physiques : Concepts, technologies et applications*. ISTE Group.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, 65(7), 1-25.
- Fotinos, G & Horenstein, J.M. (2011). *La qualité de vie au travail dans les lycées et collèges : le burn-out des enseignants*. Paris, Mutuelle générale de l'Éducation nationale.
- Frantz-Segovia, C.G. (2024). *Prédiction de la concentration de matériaux dans les formulations cosmétiques à l'aide de modèles d'apprentissage automatique* [Mémoire de Master, Université du Québec à Chicoutimi]. <https://constellation.uqac.ca/id/eprint/9840/>
- Gustems-Carnicer, J., Calderón, C., & Calderón-Garrido, D. (2019). Stress, coping strategies and academic achievement in teacher education students. *European journal of teacher education*, 42(3), 375-390.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Kinman, G., & Wray, S. (2020). Well-being in academic employees—a benchmarking approach. In *Handbook of research on stress and well-being in the public sector* (pp. 152-166). Edward Elgar Publishing.
- Korff-Sausse, S. (2004). Pour une transversalité dans la recherche. *Recherches en psychanalyse*, 1(1), 119-130. <https://doi.org/10.3917/rep.001.0119>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Mbame, J.P. & Menkes, E. (2022). *Evaluation du syndrome de burnout chez les enseignants de l'Institut National de la Jeunesse et des Sports (INJS)*. <http://dspace.univ-batna.dz/xmlui/handle/123456789/6770>
- Menasria, A. (2022). Vers une nouvelle méthode de stockage de données « Big Data » dans un environnement smart city [Working Paper].

- Université de Guelma. <http://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/123456789/13487>
- Organization, W. H., & Programme, U. N. H. S. (2021). Intégrer la santé dans la planification territoriale et l'aménagement urbain : Guide de référence. World Health Organization.
- Owona-Manga, L.J., Assomo-Ndemba, P., Lompo-Sanon, M.S., Mekoulou, J., Zilli Ebae, P.V., Bongue, B., et Mandengue, S. H. (2020). Burn-out et facteurs associés chez les enseignants des établissements secondaires publics à Douala, Cameroun. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 81(4), 356-364. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2020.04.013>
- Pimentel, J.M.C. (2022). *Etude de la charge mentale et du stress engendrés par l'usage des technologies numériques en milieu professionnel*. [Thèse de Doctorat, Université Côte d'azur]. <https://hal.science/tel-03857275>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of organizational behavior*, 36(S1), S72-S103.
- Stéphane, T. (2015). *Modélisation prédictive et apprentissage statistique avec R*. Editions TECHNIP.
- Risasi, O.D. & Sabiti, B.R. (2021). Obstacles au développement liés au système éducatif national. Analyses et perspectives. *Revue Congo Research Papers*, 1(1). <https://doi.org/10.59937/IMGV4727>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). The job demands-resources model. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health*, 155-180.
- Widmer, E., Ganjour, O., & Girardin, M. (s. d.). Décrochage scolaire et dynamiques familiales : état des lieux.
- Williams, D.R., Mohammed, S.A., & Shields, A.E. (2016). Understanding and Effectively Addressing Breast Cancer in African American Women : *Unpacking the Social Context*. *Cancer*, 122(14), 2138-2149. <https://doi.org/10.1002/cncr.29935>
- Youmou, E. (2022). *Risques psychosociaux chez les enseignants-chercheurs : L'effet curviligne des ressources sur le stress professionnel* [Thèse de Doctorat, Université de Reims]. <https://theses.fr/2022REIML004>
- Zawieja, P. (2021). Chapitre IV. Déterminants et facteurs de risque de burn out. Que sais-je ?, 2, 79-94.