



Vocation professionnelle et Burn-out chez les enseignants Des Ecoles primaires publiques du District d'Abidjan.
(*Professional Vocation and Burnout Among Primary School Teachers in Abidjan*)

KOUADIO Adjoua Céline¹, OTEME Apolos Christophe²

¹Doctorante au Département de Psychologie, Université Félix Houphouët-Boigny Cocody

²Professeur Titulaire, Université Félix Houphouët Boigny Département de Psychologie
Email:otemean@gmail.com

DOI: [10.33329/ijless.12.2.1](https://doi.org/10.33329/ijless.12.2.1)



ABSTRACT

This study aimed to investigate the role of professional vocation in the occurrence of burn-out among public primary school teachers in Abidjan. Data were collected from a sample of 183 teachers, using a questionnaire and an interview. Multivariate analysis and content analysis of the interviews were used to elucidate the interactions between vocation and burn-out.

The results, obtained using Pearson's chi-square (X^2) statistical test, show that professional vocation influences the risk of burnout among public primary school teachers in the District of Abidjan. In other words, public primary school teachers who work as vocational teachers suffer less burnout than their counterparts who work as non-vocational teachers, and who are consequently prone to burnout. This suggests that professional vocation is a factor to be considered in the design of strategies to combat and prevent mental or psychological health at work, particularly burn-out.

Key words: vocation, burn-out, psychological health, involvement, teaching profession.

RÉSUMÉ

Ce travail vise à investiguer le rôle de la vocation professionnelle dans la survenue du burn-out chez enseignants du cycle primaire public d'Abidjan. Les données ont été recueillies auprès d'un échantillon de 183 enseignants, au moyen d'un questionnaire et d'un entretien. Une analyse multivariée ainsi qu'une analyse de contenu des entretiens ont permis d'élucider les interactions entre la vocation et le burn-out.

Les résultats obtenus à l'aide du test statistique du khi-deux (X^2) de Pearson montrent que la vocation professionnelle a un effet sur le risque d'épuisement professionnel notamment le burn-out chez les enseignants des Ecoles primaires publiques du District d'Abidjan. Autrement dit, les enseignants du primaire public qui exercent la profession d'enseignant par vocation souffrent moins du burn-out au contraire de leurs homologues qui exercent la profession d'enseignant sans vocation et qui, par conséquent sont sujets au burn-out. Il en ressort que la vocation professionnelle constitue un facteur à prendre en compte dans la conception des stratégies de lutte et de prévention de santé mentale ou psychologique au travail notamment le burn-out.

Mots clés: vocation, burn-out, Santé psychologique, implication, métier d'enseignant.

INTRODUCTION

« Le travail est l'activité que l'homme exerce de ses forces physiques et morales, pour la production de richesses et de services » Colson (1918). Le travail apparaît ainsi comme la mise en application des forces physiques et intellectuelles de l'homme, dans le but d'obtenir ce dont il a besoin. Erbès-Séguin, (cité par Kouamé, 2010), soutient que le travail est de nos jours source de prestige par l'autonomie financière, et le pouvoir qu'il confère à celui qui l'exerce. Ainsi, d'après Kouamé (2008), si le travail est à la fois le produit d'un grand mouvement historique de libération, d'émancipation et d'un mouvement économique de dénaturation et d'aliénation, au sens psychologique, il confère à l'individu un statut, un privilège social et un épanouissement personnel. A cet effet, le travail semble être une source de confort sur le plan matériel et psychologique ; un dénominateur commun et une condition de toute vie humaine en société. C'est donc une nécessité vitale pour le développement de la personne et de la société démocratique.

On peut donc s'attendre que le travail dans ces conditions garantisse le bien-être du salarié au sein de l'organisation professionnelle.

Mais paradoxalement, nous constatons que les multiples mutations qui devraient contribuer à l'amélioration des conditions de travail constituent plutôt des facteurs de dégradation de la santé des travailleurs. En effet, les mutations professionnelles au lieu de contribuer à l'épanouissement, au bien-être des travailleurs, semblent évoluer vers des modèles de gestion moins humanisés, mettant l'aspect financier au centre des préoccupations, ce qui semble empiéter sur la santé physique, mental et psychologique des travailleurs.

Les facteurs entravant cette santé sont appelés "risques psychosociaux". Pour Nasse et Légeron (2008), les risques psychosociaux sont des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Ils résultent donc d'une combinaison entre les dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle. Ces risques se manifestent sous diverses formes, et l'une d'entre elles est « *le burn-out* » aussi connu sous le vocable « *d'épuisement professionnel* » qui fera l'objet de notre étude.

Pour Pezet-Langevin (2001), le burn-out est considéré comme une réponse inadaptée au stress. Ce phénomène est observé dans les professions pour lesquelles l'individu a des responsabilités vis-à-vis d'autres personnes, comme les métiers liés à la santé et à l'éducation (Richardsen et Martinussen, 2004).

Sujet tabou pendant de nombreuses années, la souffrance psychique au travail est aujourd'hui un vrai débat de société (Chapelle, 2016). C'est donc un phénomène qui prend de l'ampleur dans le milieu professionnel. C'est pourquoi nos politiques ont décidé de prendre cette problématique à bras le corps. A cet effet, une étude de l'Observatoire de la Compétence Métier (OCM, 2024) indique que de nombreuses études ont permis de dresser un bilan chiffré dans le monde entier, notamment en Europe, et de mettre en avant certains faits sur le sujet.

En témoigne une étude du cabinet Technologia (2012) qui révèle un chiffre très inquiétant du burn-out. Selon ce cabinet, 3,2 millions de salariés, c'est-à-dire 12% de la population active, présentent un risque de burn-out.

De même, une étude plus récente réalisée par OpinionWay (2022) montre que la détresse psychologique des collaborateurs reste à un niveau élevé et inquiétant. Ses chiffres montrent qu'elle touche 41% des salariés. En outre, 34 % des salariés français sont en burn-out, et parmi eux 13 % en burn-out qualifié de « sévère », soit plus de 2,5 millions de personnes.

Par ailleurs, des études ont également été menées dans certains pays africains. En effet, Badii et al. (2010) ont mené une étude sur le personnel soignant en Tunisie. Cette enquête montre que 70% des infirmiers interrogés souffraient d'un syndrome de burn-out dont 63,3% avaient un burn-out modéré ; 3,4% un épuisement professionnel très élevé et 3,3% un burn-out nécessitant une intervention.

De plus, Owona et al. (2020) ont mené une recherche sur un échantillon de 330 enseignants secondaires publics de Douala (Cameroun). Cette étude indique que la prévalence du burn-out était de 78,8% avec une fréquence d'épuisement émotionnel estimé à 53,4% ; 16,4% pour la dépersonnalisation et 37,6% pour la perte de l'accomplissement personnel.

Notons que le contexte social ivoirien se trouve aussi marqué par les risques psychosociaux, en général, que par le burn-out, en particulier comme le révèlent certains auteurs. Des études ont également été menées afin de mieux comprendre le phénomène, pour une meilleure prise en charge. Partant de ce postulat, Aké & al. (2012) dans une étude réalisée sur 80 prestataires de soins exerçant dans le service de gynéco-obstétrique du CHU de Cocody ont montré que les enquêtés présentaient un épuisement émotionnel qui atteignait un niveau élevé de 35%. La dépersonnalisation a été observée avec un score élevé de 12,5%. Enfin, le score du personnel interrogé au niveau de l'accomplissement personnel était de 21,3%. Près d'un agent sur 2 avait le burn-out (48%) ou était à risque de l'avoir (46%).

Par ailleurs, Yao et al. (2023), dans une étude descriptive et analytique portant sur 70 agents de santé du service de pédiatrie du CHU de Bouaké indiquent que les participants souffraient d'un Syndrome d'Épuisement Professionnel (SEP) dans 56% des cas (39/70).

Toutes ces études montrent bien la prévalence du burn-out en Côte d'Ivoire. C'est donc un phénomène qui nécessite une attention particulière quant aux conséquences qu'il est susceptible d'engendrer sur l'économie des entreprises en général, et la santé des travailleurs en particulier. Ainsi, pour une meilleure prise en charge des risques liés au travail, l'Etat de Côte d'Ivoire a mis en place des dispositifs afin de garantir le bien-être des travailleurs.

Dans cette perspective, Adouko (2023) affirme que l'Etat de Côte d'Ivoire accorde une grande importance à la santé des travailleurs, avec un ministère dédié et de nombreux programmes de santé pour la population, notamment le Programme National de Santé Mentale (PNSM), qui joue un rôle crucial dans la gestion des problèmes de santé. Il indique également que la Loi n°2015 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail fait obligation à tous les employeurs de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social de tous les travailleurs dans tous les corps de métiers. De même, cette Loi indique que toute entreprise ou tout établissement ayant plus de 50 employés a pour obligation de créer en son sein un Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail dans les services, mais surtout de sensibiliser le personnel aux bonnes pratiques d'hygiène et sécurité au travail et sur les maladies professionnelles.

D'un autre côté, pour le Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS 2011), la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) a également été créée dans le but de protéger les travailleurs. En effet, elle a pour objectif de prévenir les risques d'accidents, maladies professionnelles etc., en établissant les statistiques des Accidents de travail, des maladies professionnelles.

De plus, l'Etat de Côte d'Ivoire s'est également engagé dans une revalorisation audacieuse de la condition des enseignants, des élèves et des étudiants. Les dépenses du personnel de l'enseignement représentent à elles seules 98% du budget du système (Hugon, 2002). Toutes ces mesures concourent à déceler, à mesurer les risques professionnels, ainsi qu'à analyser les conditions de travail en vue de les améliorer.

Malgré la pertinence des résultats des études menées et les mesures préventives mises en place par l'État de Côte d'Ivoire, le phénomène de burn-out perdure. Tous les pays aspirent à une émergence économique de nos jours, mais pour atteindre cet objectif, il est primordial d'avoir des travailleurs en bonne santé et épanouis. Cependant, nous remarquons que ce n'est pas toujours le cas chez plusieurs salariés dans le monde entier en général, et ceux de la Côte d'Ivoire en particulier, principalement les enseignants du cycle primaire public.

En effet, aujourd'hui, nous faisons le constat de certains comportements anormaux chez les enseignants du cycle primaire public. Plusieurs enseignants affirment être exposés à des conditions de travail frustrantes et de diminution de motivation. En d'autres termes, ils se plaignent de mauvaises conditions de travail, des difficultés liées à leur travail. Ils affirment la plupart du temps être en situation de fatigue, et font également preuve de sentiment d'échec et des difficultés de concentration. Nous constatons aussi des baisses de performance au travail qui se reflètent notamment par le niveau de connaissance des élèves.

Ces enseignants montrent pour la plupart du temps leur insatisfaction au travail à travers des grèves et des revendications incessantes. En témoigne la grève du primaire public de trois jours entamée le lundi 13 Mai 2024 relative à la revendication de l'octroi d'une prime d'incitation aux enseignants de Côte d'Ivoire, la suppression des cours de mercredi, l'augmentation des primes liées aux examens scolaires, le reversement des salaires suspendus pour faits de grèves en Mai 2019 et Janvier-Février 2020 etc. (Presse Côte d'Ivoire 2024). De même, les enseignants du primaire et du secondaire public ont observé un arrêt de travail de 72 heures, les 15, 16 et 17 Octobre 2024, sur l'ensemble du territoire national. Les grévistes revendiquaient à nouveau l'octroi d'une prime trimestrielle d'incitation aux personnels enseignants et éducatifs, un concours professionnel exceptionnel dérogatoire des Inspecteurs d'Éducation Préscolaire et Primaire... en raison de l'importance de leurs charges de travail et des difficultés rencontrées dans ce domaine.

Vu ces comportements, nous sommes parvenus à conclure de l'existence d'un problème d'épuisement professionnel. Notons que l'enseignement est d'ailleurs selon Genoud et al. (2009) reconnu comme une profession à haut risque d'épuisement professionnel, en raison de l'accumulation de stress quotidien lié aux interactions continues avec les élèves (quelques fois difficiles).

Face à la persistance de ce phénomène en Côte d'Ivoire, nous nous proposons dans cette recherche de l'explorer sous une autre dynamique. Conformément à ce qui précède, nous nous posons la question suivante :

-La vocation professionnelle n'est-elle pas un facteur de l'épuisement professionnel des enseignants ?

L'analyse de ce facteur permettra-t-elle de mieux comprendre la manifestation du burn-out.

Les objectifs de cette étude sont à la fois d'ordre général et spécifique.

L'objectif général poursuivi dans cette recherche est de résoudre le problème de burn-out chez les enseignants du primaire public d'Abidjan. Comme objectif spécifique, la présente étude entend mettre en évidence l'effet de la vocation professionnelle sur le burn-out chez les enseignants du primaire public d'Abidjan.

Les hypothèses sur lesquelles repose notre travail de recherche se composent d'une hypothèse générale et de deux hypothèses opérationnelles.

L'hypothèse générale est formulée comme suit : Le burn-out des enseignants du primaire public d'Abidjan est tributaire de la vocation professionnelle.

De cette hypothèse générale découle deux hypothèses opérationnelles.

Hypothèse opérationnelle 1 : Les enseignants du primaire public qui exercent la profession d'enseignant par vocation souffrent moins du burn-out.

Hypothèse opérationnelle 2 : Les enseignants du primaire public qui exercent la profession d'enseignant sans vocation sont plus victimes du burn-out.

DEMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

- Description des variables impliquées dans l'étude

Notre étude met en évidence deux types de variables de nature qualitative classées en deux catégories distinctes (variable indépendante et variable dépendante).

La variable indépendante considérée dans cette étude est la « *vocation professionnelle* ».

Cette variable comporte deux modalités (vocation pour la profession exercée/ manque de vocation). L'existence de vocation caractérise les enseignants prédestinés à la profession d'enseignant. Quant au manque ou absence de vocation, il renvoie aux enseignants qui sont arrivés à la profession d'enseignant de façon accidentelle ou qui n'y sont pas prédestinés. Cette variable est mesurée à l'aide du Quizz métiers de l'ONISEP (2016).

D'un autre côté, la variable dépendante dans cette étude est le *burn-out* (état d'épuisement physique, émotionnel et mental lié aux conditions professionnelles). Connue aussi sous le vocable « *d'épuisement professionnel* », c'est un état causé par l'utilisation excessive de son énergie et de ses ressources, ce qui provoque un sentiment d'avoir échoué, d'être épuisé ou encore exténué (Freudenberger ; 1974 repris par Canouï et al ; 2004, p.10).

Les auteurs comme Maslach et Jackson (1986) ; Maslach et Leiter (2008) ont développé un cadre théorique qui propose de distinguer trois (03) dimensions du burn-out : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la perte de l'accomplissement personnel au travail. Ils définissent *l'épuisement émotionnel* comme un sentiment d'épuisement, de vide intérieur provoqué par le travail ; *la dépersonnalisation* comme des sentiments négatifs et cyniques et des réponses impersonnelles à autrui, et qui peut conduire à la déshumanisation progressive de son entourage ; et *la perte de l'accomplissement personnel* comme des sentiments d'incompétence professionnelle et de manque de réalisation personnelle dans le travail.

L'évaluation du burn-out permet de mesurer non seulement l'importance du phénomène, mais aussi de l'expliquer par une variable indépendante. Cette approche nous permettra de déterminer si les participants développent un burn-out faible, moyen ou fort selon le degré d'atteinte de chaque dimension.

Le syndrome de burn-out sera mesuré à l'aide de l'échelle de Maslach et Jackson (1981) nommée Maslach Burnout Inventory (MBI), construit spécifiquement pour explorer les trois (03) dimensions du burn-out susmentionnées.

- Participants à l'étude

L'ensemble des enseignants du cycle primaire public d'Abidjan constitue la population cible de notre étude. La difficulté d'obtenir une liste exhaustive, et à jour de tous les enseignants du primaire public de la ville d'Abidjan, nous a amené à recourir en lieu et place de la méthode probabiliste à la méthode d'échantillonnage par quota, qui exclut une telle exigence. Autrement dit, le recours à la méthode des quotas, méthode plus utilisée en Psychosociologie (Ghigilone et al ; 1985), s'explique par le fait qu'elle n'exige pas une base de sondage exacte. En revanche, il a suffi de connaître la distribution des caractéristiques de la population mère selon le genre, le diplôme/niveau d'étude, la DRENA d'appartenance etc. pour procéder au choix des sujets.

Le sondage par quota consiste dans son principe, d'après Chauchat (1995), à construire un échantillon dont la structure est identique à celle de la population mère pour certaines variables importantes.

En définitive, pour constituer l'échantillon, nous avons dû déterminer la taille minimale de l'échantillon à enquêter pour garantir sa représentativité. La taille minimale de l'échantillon d'étude a donc été déterminée selon la formule de Bernoulli avec une marge d'erreur de 6 %, un taux de confiance de 1,645 soit 90% et pour une population estimée à 5.380 comme suit :

$$n = \frac{t^2 \times N}{t^2 + (2E)^2(N - 1)}$$

Avec :

n=la taille de notre échantillon

N=la taille de notre population

E=l'erreur sur la taille de l'échantillon qui est de 6%

t=le quantile pour un résultat fiable à 90 % qui est de 1,645

N = 5380

Ainsi, la taille minimale de l'échantillon à enquêter est de : n=183

Notre échantillon sera donc constitué de 183 enseignants répartis dans le tableau n° 1

Tableau 1 : Répartitions par quota de la population d'étude par DRENA selon le niveau d'études/diplôme et le genre

DRENA / Niveau d'études / Genre	BAC		BEPC		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Abidjan 1	9	16	2	10	37
Abidjan 2	13	15	3	9	40
Abidjan 3	12	28	4	17	61
Abidjan 4	12	17	4	12	45
TOTAL	46	76	13	48	183

Source : données de notre étude

- Méthodes d'enquête

La collecte des informations auprès de la population concernée par cette étude a nécessité un instrument adapté et une procédure adéquate, qui mérite d'être indiquée dans cette partie de notre travail. Le souci de fiabilité des résultats de notre travail nous a conduit à porter notre choix sur deux techniques bien connues dans la pratique des enquêtes psychosociales : « le questionnaire » et « l'entretien de recherche », également connu sous le vocable « d'interview ».

Le recueil des données s'est déroulé au près des enseignants de l'enseignement primaire public du District d'Abidjan. La collecte des données par questionnaires en face à face s'est déroulée en deux phases.

Dans un premier temps, nous nous sommes rendus dans les établissements cibles, et avons fixé des rendez-vous de passage avec les différents Directeurs d'écoles, en vue d'administrer le questionnaire à notre population cible. Nous avons pris soin de sensibiliser les enseignants sur l'objectif de notre présence, et solliciter une collaboration franche de leur part. Dans chaque cas, en passation

individuelle ou en passation de groupe, en introduction, les objectifs de l'étude et le mode de remplissage du questionnaire sont expliqués avant qu'ils ne commencent à le remplir sur place.

Dans un deuxième temps, nous avons pris soin de vérifier que toutes les questions sont correctement répondues chaque fois qu'une personne finissait de remplir. Notons que plusieurs passages ont été nécessaires afin de respecter le quota destiné en fonction des caractéristiques de base. Dans l'administration du questionnaire, l'occasion est donnée aux enseignants de le remplir eux-mêmes et cela, pendant les heures de pause ou à la descente. Ce mode de passation a été appliqué à tous les participants. Quelques questionnaires ont été administrés en ligne au moyens des réseaux sociaux (WhatsApp / Facebook). Le recours conjoint à ces deux modes d'administration du questionnaire nous a permis de collecter nos données avec efficacité et célérité auprès des 183 sujets de notre échantillon.

Dans cette étude, nous avons également eu recours à l'entretien de recherche. Toutes les séances d'entretien se sont déroulées sur le même modèle : elles ont tenu compte du lieu, du moment et de la durée.

- **Méthodes d'analyse des données**

Deux méthodes d'analyse de données nous ont été utilisées : l'analyse quantitative et l'analyse qualitative.

L'exploitation des données est effectuée en deux phases. La première est celle du dépouillement des données qui consiste en un codage ou en une cotation des réponses aux items du questionnaire selon le cas. La seconde est relative à l'analyse statistique des données en vue d'en tirer des enseignements.

- **Traitements préliminaires :**

Codage et dépouillement des données

Le codage et le dépouillement des données concernent chacune des échelles de notre questionnaire.

Identification du sujet concerne les variables individuelles impliquées dans cette étude. Mais, compte tenu de la nature de ces variables, elles ne se prêtent à aucun procédé de mesure. Soulignons que les données relatives au profil du participant ont également fait l'objet de dépouillement en vue de contrôler leur influence sur la variable dépendante. Ces variables, telles que précisées dans l'échantillon, ont permis de sélectionner des sujets présentant des caractéristiques communes. Elles ont été, tout au plus, relevées par des questions directes et fermées.

L'échelle de mesure des métiers, est composée de quatre (4) items dont les réponses sont codées comme suit : A, B, C, D, E, F. Ces modalités de réponses à chacun des items sont conçues de telle sorte que chacune caractérise un secteur de métiers donné. Le code qui nous intéresse ici est la lettre **D** correspondant aux métiers de *l'enseignement* et *de la formation* (secteur sur lequel est portée la présente étude).

Concernant l'axe Métiers, la détermination de ce qui pourrait être la vocation professionnelle de l'individu s'est faite suivant 4 aspects : les traits de personnalité de l'individu, ses aptitudes, ses centres d'intérêts et ses envies. Ensuite par individu, nous avons agrégé le total des lettres sélectionnées pour chacun des aspects susmentionnés. Il a par la suite été question de calculer le nombre de fois qu'un individu a choisi chaque lettre, puis de préciser la lettre qui a été choisie le plus souvent par ce dernier. Pour rappel, à chacune de ces lettres correspond une vocation professionnelle particulière.

Les résultats des lettres majoritairement obtenues sont alors répartis dans l'échantillon selon le diagramme suivant :



Figure 1: Diagramme de répartition par vocation professionnelle

La lettre D se référant aux métiers de l'enseignement, nous sommes parvenus à établir les catégories (vocation à la profession d'enseignant ou non) pour les sujets de l'échantillon, dont la répartition des fréquences est la suivante :

- 14,75% des sujets ont la vocation pour la profession d'enseignant ;
- 85,25% n'ont pas la vocation pour la profession d'enseignant.

Le Maslach Burn-out Inventory est une échelle de type Likert à valence positive qui mesure trois dimensions du burn-out à savoir : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation / déshumanisation et l'accomplissement personnel. La cotation est faite comme suit :

0 = Jamais ; 1 = Quelques fois par an ; 2 = Une fois par mois ; 3 = Quelques fois par mois ; 4 = Une fois par semaine ; 5 = Quelques fois par semaine ; 6 = Chaque jour.

Le score des différentes dimensions de burn-out de chaque travailleur est obtenu, en calculant la somme des notes obtenues à chaque item de chaque dimension. Un score élevé des deux premières échelles (Epuisement Emotionnel & Dépersonnalisation) signe la présence de burn-out. En revanche, un score faible de la dernière (Accomplissement Personnel) indique la présence d'un burn-out. Ainsi un score élevé des deux premières échelles (Epuisement Emotionnel & Dépersonnalisation) et un score faible de la dernière (AP) caractérise la présence d'un burn-out. En fonction du nombre de dimensions atteintes, on distingue des stades de gravité. Le degré de gravité du burn-out est dit : **Faible (bas)** : quand une seule dimension est atteinte ; **Modéré (moyen)** : lorsque 2/3 dimensions sont atteintes de façon moyen ; **Sévère (élevé)** : lorsque 2 dimensions atteintes sont élevées ou les 03 dimensions sont atteintes de façon sévère.

Aussi, avons-nous obtenu pour les différentes dimensions, les scores suivant :

Epuisement Emotionnel

- 47,54% des sujets de l'échantillon ont un degré élevé ;
- 25,68% des sujets de l'échantillon ont un degré modéré ;
- Et 26,78 des sujets de l'échantillon ont un degré faible.

Etant donné, les répartitions ci-dessus, nous pouvons déduire que cette dimension du burn-out est affectée.

Dépersonnalisation

- 57,46% manifestent un degré élevé de dépersonnalisation ;
- 31,49% ont un degré modéré de dépersonnalisation ;
- 11,05 % manifestent un degré faible de dépersonnalisation.

De même, vu le degré élevé à ce niveau, nous pouvons retenir que cette dimension du burn-out est également affectée.

Accomplissement Personnel

- 66,12% développent un degré d'accomplissement personnel élevé ;
- 20,77% manifestent un degré d'accomplissement personnel modéré ;
- 13,11% des sujets de l'échantillon d'études présentent un degré faible d'accomplissement personnel.

En revanche, à ce niveau, nous pouvons conclure que cette dimension du burn-out n'est pas affectée contrairement aux deux précédentes, en raison du score élevé d'accomplissement personnel des sujets de l'étude.

Le degré de burn-out de chaque dimension obtenue a permis de déterminer le degré de burn-out global des enseignants comme suit :

- 60,22% des enseignants affichent un degré de burn-out élevé ;
- 18,78% manifestent un degré de burn-out modéré ;
- Et, 20,99% ont un degré faible de burn-out.

- Techniques de traitement statistiques des données

Pour traiter les données issues des échelles, nous avons eu recours au logiciel EXCEL et STATA. L'analyse des données statistiques de notre étude s'est faite à travers l'utilisation de la statistique descriptive (tableaux, graphique). Le moyen statistique appliqué pour l'exploitation de nos données est le test du « khi carré » ou « khi deux de Pearson » (X^2).

- Analyse des données qualitatives de la recherche

Le modèle d'analyse qualitative se concentre sur les données recueillies à partir d'entretiens, d'observations, d'études de cas, de textes, etc. (N'da (2015)). La méthode d'analyse adoptée ici, est principalement l'analyse de contenu en se basant sur les présupposés théoriques des auteurs tels que Ghiglione et al. (1980) ; Muchielli (1996) ; Berelson (1971).

La retranscription des données a été faite à la main, par écrit en notant mot par mot toutes les paroles des interviewés, et avec l'aide de nos notes d'observation. Le codage des données a été fait selon une approche ouverte et inductive. Dans cette approche, notre grille a été élaborée d'après les informations recueillies. Ainsi, à travers la catégorisation, nous avons regroupé les idées communes sous un titre général. La description des étapes de l'analyse se présente comme suit : processus de codage (Bardin, 1996 ; Blanchet & al., 1992) ; présentation et quantification des données (Miles et Huberman (2007) ; élaboration et vérification des conclusions Miles et Huberman (op.cit.)

Dans le cas de l'entretien semi-directif, les réponses des sujets sont recensées aux thèmes et questions de la grille d'entretien. Ensuite, nous avons regroupé les unités d'analyse qui ont la même signification en catégories et les avons traités.

RESULTATS

- Données du questionnaire de recherche

L'examen de l'effet de la vocation à la profession d'enseignant sur leur épuisement professionnel a donné lieu à un traitement statistique des données recueillies par questionnaire par le recours au Test du khi carré. Le tableau ci-dessous montre les résultats obtenus.

Tableau 2 : Répartition des participants selon la vocation ou non pour la profession d'enseignant et le degré de burn-out

Vocation pour la profession	Degré de burn-out			Total
	Élevé	Modéré	Faible	
Existence de vocation	14,81%	29,63%	55,56%	100%
Manque de vocation	68,18%	14,94%	16,88%	100%
Total	60,22%	18,78%	20,99%	100%

Test du Chi² de Pearson: $\chi^2 (2) = 30,9060$; **p-value** = 0,000

L'analyse statistique des données du tableau n°2 indique un khi-deux (X²) égale à 30, 9060, avec une p-value de 0,000, inférieure à 1%. Ce résultat indique un lien de dépendance entre les variables de « vocation pour la profession d'enseignant », et le degré de burn-out au seuil de significativité de 1%.

L'examen des fréquences du tableau n°2 précise le sens du lien entre les variables. En effet, il indique que les enseignants qui font preuve d'une absence de vocation pour la profession, manifestent majoritairement un burn-out élevé (68,18%), et minoritairement un burn-out modéré (14,94%) ; et un burn-out faible de 16,88%. En revanche, les individus qui exercent la profession d'enseignant par vocation présentent majoritairement un burn-out faible avec une fréquence de 55,56%. On relève également une fréquence faible (14,81%) de ceux qui manifestent un burn-out élevé, avec un burn-out modéré de 29,63 %.

Ces analyses nous indiquent que nos deux hypothèses sont vérifiées. Autrement dit, les enseignants qui exercent la profession d'enseignant par vocation manifestent moins le syndrome de burn-out. En revanche, les enseignants qui exercent cette profession sans en avoir la vocation sont plus enclins au burn-out.

- Données de l'entretien de recherche

Dans cette partie de notre travail, nous examinons les facteurs tels que : le manque de vocation professionnelle, la perte de sens au travail, le manque de développement personnel. La fréquence de ces catégories est répartie dans le tableau ci-après.

Tableau 3 : Fréquence des catégories abordées pour la variable « Vocation professionnelle »

Catégories	Effectif (n = 7)	Fréquence (%)
Absence de vocation	6	85,71 %
Perte de sens au travail	6	85,71 %
Manque de développement personnel	3	42,85 %

L'analyse des entretiens montre que les facteurs intrinsèques impliqués dans l'apparition du burn-out sont l'absence de vocation pour la profession (85,71%), avec comme sous-catégories la perte du sens au travail (85,71%), le manque de développement personnel (42,85 %).

Certes, le nombre de sujets retenu en rapport avec les entretiens montre que l'effectif est quantitativement limité. Cependant, une analyse approfondie de chaque cas nous a apporté des informations significatives relatives à la vocation professionnelle dans l'émergence de l'épuisement professionnel des enseignants du primaire public d'Abidjan.

Les entretiens montrent l'importance de la vocation pour l'exercice de la profession d'enseignant. En effet, **85,71%** des interviewés (**cas N°1, 2, 3, 4, 6, 7**) croient que le manque de vocation est un facteur crucial dans l'apparition de l'épuisement professionnel. Ils révèlent que le fait de ne pas aimer sa profession, suscite un manque de sens dans le travail. De même, cela entrave le développement personnel ; ce qui constitue une source d'épuisement professionnel chez les enseignants. Il en ressort la nécessité d'une certaine passion pour l'enseignement comme condition d'y intégrer.

Discussion

Cette étude a eu pour objectif de mettre en évidence l'effet de la vocation professionnelle sur le burn-out des enseignants du cycle primaire public d'Abidjan. Nous avons donc prévu, pour mener cette étude, d'une part, que les enseignants du primaire public qui exercent la profession d'enseignant par vocation souffrent moins du burn-out et que leurs homologues qui exercent la profession d'enseignant sans vocation sont plus victimes du burn-out, d'autre part. Pour se faire, nous avons eu recours à une approche mixte (questionnaire/entretien) pour le recueil des données qui ont fait l'objet d'analyses statistiques et de contenu thématique.

Les résultats obtenus suite à ces analyses montrent que les enseignants qui exercent la profession d'enseignant par vocation manifestent moins le burn-out, contrairement à leurs homologues qui exercent cette profession sans vocation. Ces résultats confirment les hypothèses émises à l'issue de nos investigations théoriques qui ont sous-tendues la conduite de cette étude.

Dans des travaux conduits par des auteurs tels que Masson et al. (2022) ; Valrand et al. (2023) ; Ryan et al. (2017), fondés respectivement sur le modèle dualiste et la théorie de l'auto-détermination, corroborent nos résultats. En effet, en montrant que la satisfaction des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation médient¹ la relation entre la passion et le bien-être, ils vont dans le sens de nos hypothèses qui lient la vocation et la santé mentale/psychologique notamment le burn-out. Dans leurs travaux, ces auteurs ont également mis l'accent sur les relations entre le type de passion pour le travail et le bien-être, en examinant le rôle médiateur de la satisfaction anticipée des besoins. Il en ressort que les résultats de ces travaux montrent l'importance de la passion pour le travail en identifiant un mécanisme supplémentaire par lequel celle-ci peut agir positivement sur la santé mentale des travailleurs. En clair, on peut en retenir que la passion induit un bien-être psychologique via l'anticipation de la satisfaction des besoins.

Ces résultats sus mentionnés permettent de saisir l'effectivité du lien étroit entre la vocation professionnelle et le bien-être chez le travailleur. Autrement dit, ces résultats vont dans le sens que les conclusions de nos résultats qui s'inscrivent dans le postulat que si la vocation professionnelle mène au bien-être psychologique du salarié, le manque de vocation constitue par conséquent, une source de souffrance psychologique pour ce dernier.

Akré (2022) dans son étude sur le rôle de l'amour du métier dans la satisfaction professionnelle et l'implication organisationnelle, est parvenu à des résultats qui corroborent partiellement les conclusions de notre étude.

En effet, l'auteur démontre que l'amour inné agit comme un facteur médiateur dans le lien entre la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel, tandis que l'amour acquis influence cette relation de manière modératrice. Il montre ainsi le lien entre la vocation professionnelle, la satisfaction

¹ Assumer la fonction de médiateur ou d'intermédiaire.

et l'implication au travail sans relever l'aspect de l'effet du manque de vocation professionnelle sur le burn-out.

De ces résultats, on pourrait toutefois déduire qu'étant donné que le fait d'avoir l'amour ou la vocation pour la profession exercée est source de bien-être psychologique pour les travailleurs, ce bien-être constitue une source de motivation pour ces travailleurs et les pousse par conséquent, à s'impliquer davantage dans le travail.

Les travaux de Steger et al. (2012) qui s'inscrivent dans cette perspective, montrent comment le sens et le but au travail peuvent affecter la satisfaction et le bien-être des individus. Les conclusions de ces travaux indiquent que lorsque les travailleurs trouvent un sens profond dans leur travail, ils sont plus susceptibles de se sentir engagés et satisfaits ; ce qui peut contribuer à réduire les niveaux de stress et de burn-out.

Par ailleurs, les travaux de Moss (2019) aboutissent à la conclusion que le fait de penser qu'exercer un travail que nous aimons équivaut à « ne pas vraiment travailler », cela alimente la conviction que si nous apprécions tant ce que nous faisons, nous devrions y consacrer encore plus de temps, voire nous y consacrer entièrement. Moss (op. cit.) réplique ainsi à l'adage bien connu : « Optez pour un métier qui vous passionne, et vous n'aurez jamais l'impression de travailler ».

Il en découle que nos résultats contrairement aux travaux de Moss, qui relèvent un lien entre la vocation professionnelle et l'épuisement professionnel selon lequel c'est le fait d'exercer une profession par vocation qui mène au burn-out, vont bien au-delà. Les résultats de notre étude confirment l'hypothèse que le manque de vocation professionnelle a un effet significatif sur l'épuisement des travailleurs, c'est-à-dire le burn-out chez les travailleurs.

Toutes ces études montrent bien la prévalence du burn-out dans le monde professionnel notamment dans notre contexte social. Il s'agit donc d'un phénomène qui nécessite une attention particulière quant aux conséquences qu'il est susceptible d'engendrer sur l'économie des entreprises en général, et la santé des travailleurs en particulier. Ainsi, pour une meilleure prise en charge des risques liés au travail, les gouvernants et les organisations professionnelles devront mettre en place des dispositifs afin de garantir le bien-être des travailleurs.

CONCLUSION

Ce travail s'est attelé à mettre en évidence le rôle de la vocation professionnelle des enseignants de l'enseignement primaire public du District d'Abidjan dans l'apparition de l'épuisement professionnel notamment du burn-out chez les enseignants.

Retenons que le phénomène de santé mentale au travail, en particulier le burn-out relève aujourd'hui d'un problème de santé publique dans toutes les sociétés modernes, encore plus dans notre contexte social où les statistiques sont de plus en plus alarmantes. Et pour cause, l'étude du Cabinet technologica (2012) relève une prévalence du burn-out chez 3,2 millions de salariés ; soit 12% de la population active présente un risque de burn-out. Une étude récente, OpinionWay (2022) montre un niveau élevé de détresse psychologique qui touche 41% des salariés dont 13% en burn-out dit « sévère ».

Dans notre contexte social, des études révèlent un épuisement émotionnel qui atteint un niveau élevé de 35% (Yao ; 2012) et montrent la prévalence d'un syndrome d'épuisement professionnel dans 56% des cas. Il en ressort que les conséquences néfastes sont tout aussi inquiétantes que la progression de ce phénomène dans notre société.

Les résultats de cette étude couvent un paradoxe entretenu par la vocation professionnelle du métier d'enseignant à propos de l'épuisement professionnel notamment le burn-out chez les enseignants du cycle primaire public du District d'Abidjan.

Il en découle, que la vocation professionnelle du métier d'enseignant chez les enseignants du primaire public est un facteur à prendre en compte dans l'analyse des comportements à risque de santé psychologique, précisément d'épuisement professionnel. L'explication de ces résultats au regard du modèle dualiste et de la théorie de l'auto-détermination corroborent ceux de certains travaux réalisés sur les comportements à risque de santé psychologique / mentale chez les travailleurs (Masson et al., 2022 ; Valrand et al., 2023 ; Ryan et al., 2017).

Ce qui pose le problème de la ré-centration des stratégies de lutte contre l'épuisement professionnel chez l'enseignant du cycle primaire public qui privilégient les conditions de travail et les aspects didactiques qui s'inscrivent dans une démarche de nature essentiellement pédagogique. De ce point de vue et tenant compte des présents résultats, il est fort utile de suggérer une amélioration des stratégies de prévention et de lutte contre le phénomène de santé mentale ou psychologique chez l'enseignant du primaire public, qui ont fini par devenir inopérantes au regard des statistiques alarmantes sur le phénomène.

Ces actions de lutte contre ce phénomène pour être faisables et efficaces devront intégrer dans une approche sociocognitive (qui suscite l'émergence de la vocation des candidats en quête d'un emploi), un certain nombre de facteurs comme les capacités intellectuelles qui favorisent un meilleur discernement chez les sujets, l'estime de soi, les compétences psycho sociales telles que la capacité d'identifier et d'exprimer ses besoins, les aspects émotionnels (Aujoulat, Libion et al., 2007), le niveau de formation des acteurs, etc., autant de variables qui peuvent ouvrir de nouvelles pistes de recherche.

Références/bibliographiques

- [1]. Adouko. (2023). *Côte d'Ivoire-AIP/Éviter le burn-out : Les clés de la santé mentale au travail*. Santé. <https://www.aip.ci/9894/cote-divoire-aip-eviter-le-burn-out-les-cles-de-la-sante-mentale-au-travail-interview>
- [2]. Akré, N. (2022). *L'influence de la satisfaction au travail sur l'implication organisationnelle des professeurs du secondaire en Côte d'Ivoire: Le rôle de l'amour du métier*. Éditions Universitaires Européennes.
- [3]. Aké-Tano, S. O. P., Konan, Y. E., Sablé, P. S., Tetchi, E. O., Kpebo, D. O. D., Ekou, F. K., Yeboue, N., Yapi, A., Yéo-Tenena, Y. M. J., & Dagnan, N. S. (2012). Prévalence et facteurs associés au syndrome d'épuisement professionnel chez des prestataires de soins d'un service de gynécologie-obstétrique en Côte d'Ivoire. *Cahier de Santé Publique*, 14(2).
- [4]. Aujoulat, I., Libion, M.-F., & Rose, B. (2007). *Les grossesses chez les adolescentes: Analyse des facteurs intervenant dans la survenue et leur issue. Tome 2: Synthèse des résultats & recommandations pour la prévention, l'éducation et l'accompagnement*. Université catholique de Louvain (UCL).
- [5]. Badii, A., Ahmed, S. B., Ben H. Y., M., Ben N., S., & Ben H. A., B. (2010). Haute prévalence du burn-out dans les unités tunisiennes prenant en charge des patients en fin de vie. *Service de psychiatrie, CHU Farhat Hached de Sousse. Faculté de Médecine Ibn Jassar de Sousse. Université de Sousse*.
- [6]. Bardin, L. (1996). *L'analyse de contenu*. Paris : PUF.
- [7]. Berelson, B. (1971). *Content analysis in communication research*. New York: Hafner.
- [8]. Chapelle, F. (2016). Modélisation des processus d'épuisement professionnel liés aux facteurs de risques psychosociaux: Burn-out, bore-out, stress chronique, addiction au travail, épuisement compassionnel. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 26(3). Université Toulouse II – Jean Jaurès.
- [9]. Chauchat, H. (1995). *L'enquête en psychosociologie*. Paris : Presses Universitaires de France.

- [10]. Colson, C. (1918). *Organisme économique et désordre social*. Bibliothèque de philosophie scientifique. Paris: Ernest Flammarion.
- [11]. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- [12]. Genoud, P. A., Brodard, F., & Reicherts, M. (2009). Facteurs de stress et burn-out chez les enseignants de l'école primaire. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 59(1), 37-45.
- [13]. Ghiglione, R., Beauvois, J.-L., Chabrol, C., & Trognon, A. (1980). *Manuel d'analyse de contenu*. Collection U. Paris: Armand Colin.
- [14]. Ghiglione, R., & Matalon, B. (1985). *Les enquêtes sociologiques: Théories et pratique*. Paris: Armand Colin.
- [15]. Kouamé, K. F. (2008). *Type de tâche, responsabilités familiales, pressions sociales et au travail chez les ouvriers des entreprises industrielles abidjanaises* [Thèse de doctorat, Université de Cocody-Abidjan].
- [16]. Kouamé, K. S. (2010). *Étude des déterminants psychosociaux des accidents du travail chez les salariés des entreprises industrielles privées d'Abidjan* [Thèse de doctorat, Université d'Abidjan Cocody].
- [17]. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [18]. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- [19]. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- [20]. Masson, R., & Houlfort, N. (2022). La passion et le bien-être des travailleurs: Le rôle médiateur de la satisfaction anticipée des besoins psychologiques. Communication présentée au 44e Congrès annuel de la Société québécoise pour la recherche en psychologie (SQRP).
- [21]. Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2007). *Analisa data kualitatif*. Jakarta : UI-Pers.
- [22]. N'da, P. (2015). *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines : Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article*. Paris: L'Harmattan.
- [23]. ONISEP - CEFO. (2016, octobre). *Carrefour Emploi Formation Orientation - France*. <https://www.defitalents.be/wp-content/uploads/2019/01/Activité-1>
- [24]. Owona, M. L. J., Assomo, P. N. M. S., Lompo, S., Mekoulou, J., Zilli, E., Bongue, B., & 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>
- [25]. Pezet-Langevin, V. (2002). Le burn-out, conséquence possible du stress au travail. In M. Néboit & M. Vézina (Eds.), *Stress au travail et santé psychique* (pp. 99-110). Toulouse: Éditions Octarès.
- [26]. Presse Côte d'Ivoire. (2024). Éducation catholique de Côte d'Ivoire : Le patronat tire les leçons de la grève de trois jours des enseignants du préscolaire et du primaire. <https://www.pressecootedivoire.ci/article/21086-education-catholique-de-cote-divoire-le-patronat-tire-les-lecons-de-la- greve-de-trois-jours-des-enseignants-du-prescolaire-et-du-primaire>
- [27]. Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2004). The Maslach Burnout Inventory: Factorial validity and consistency across occupational groups in Norway. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 377-384.

- [28]. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- [29]. Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322–337.
- [30]. Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- [31]. Yao, K. C., Yeboua, Y. K. R., Avi-Siallou, H. R., Sahi, G. L., Amani, E. A., & Asse, K. V. (2023). Prévalence et facteurs associés au syndrome d'épuisement professionnel chez le personnel de santé du service de pédiatrie du Centre Hospitalier Universitaire de Bouaké (Côte d'Ivoire). *Revue Internationale des Sociétés Médicales d'Abidjan*, 25(2), 175–180.